

**SERVICIO DE AUDITORÍAS A ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS QUE  
OBTENGAN LA CERTIFICACIÓN DE HOTELES JUSTOS LABORALMENTE  
RESPONSABLES (HJLR)**

**PLIEGO DE CONDICIONES TÉCNICAS**

## Índice

1.	JUSTIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN .....	3
2.	OBJETO DEL CONTRATO Y DESTINATARIOS DEL SERVICIO .....	6
3.	OBJETIVOS DE LA CONTRATACIÓN.....	7
3.1	Diseñar la metodología que mejor se adapte a la verificación de las siguientes categorías: .....	7
3.2	Elaboración de instrumentos de recogida de información y medición de resultados .	9
3.3	Contacto y adhesión con los diferentes establecimientos hoteleros. ....	9
3.4	Verificación grado de cumplimiento y elaboración de memoria de auditoría .....	9
4.	ÁMBITO DE ACTUACIÓN .....	10
4.1	Ámbito temporal.....	10
4.2	Ámbito objetivo.....	10
4.3	Ámbito geográfico.....	11
5.	METODOLOGÍA Y PROCEDIMIENTOS .....	11
6.	PRODUCTOS FINALES .....	11
7.	DIRECCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS TRABAJOS A REALIZAR .....	11
8.	EQUIPO TÉCNICO ASIGNADO AL PROYECTO.....	12
9.	IMPORTE LICITACIÓN. ....	13
10.	CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PROPUESTAS.....	13
11.	DOCUMENTACIÓN .....	13
12.	MEJORAS AL PLIEGO.....	13
13.	GARANTÍA.....	13
14.	PLAZO DE PRESENTACIÓN. INFORMACIÓN Y CONSULTAS. ....	14
15.	CONFIDENCIALIDAD .....	14
16.	DOCUMENTACIÓN DE LA ENTIDAD LICITANTE A PRESENTAR JUNTO CON LA OFERTA..	14
	ANEXO I. Criterios de valoración de propuestas .....	15
	ANEXO II. Modelo de declaración jurada del representante de la empresa de no estar incurso en ninguna de las circunstancias que incapacitan para contratar .....	16
	ANEXO III. Modelo de presentación de oferta económica .....	17

## PLIEGO DE CONDICIONES TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE AUDITORÍAS A ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS QUE OBTENGAN LA CERTIFICACIÓN DE HOTELES JUSTOS LABORALMENTE RESPONSABLES (HJLR)

---

### 1. JUSTIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN

La industria turística, como uno de los sectores principales de la economía española por su aportación al PIB nacional y a la creación de empleo, requiere también del cumplimiento del Código Ético Mundial para el Turismo elaborado por la Organización Mundial del Turismo (OMT). En este código, se recogen los diez principios fundamentales para crear una industria turística responsable y sostenible e implicar a los profesionales del sector para lograr su cumplimiento. El objetivo de estos principios es fomentar las ventajas y oportunidades que ofrece el sector, reduciendo a su vez el impacto negativo que su actividad pueda causar en el medioambiente, en el patrimonio cultural, y en general, en las sociedades a lo largo de todo el mundo.

Estos diez principios que conforman el Código Ético Mundial para el Turismo abarcan los componentes económico, social, cultural y ambiental de los viajes y el turismo; como la contribución al entendimiento y al respeto mutuo entre hombres y sociedades; como instrumento de desarrollo personal y colectivo; como factor de desarrollo sostenible, de aprovechamiento y enriquecimiento del patrimonio cultural de la humanidad; el turismo, como actividad beneficiosa para los países y las comunidades de destino; con obligaciones de los agentes del desarrollo turístico; así como el derecho al turismo, a la libertad de desplazamiento turístico; así como los derechos de los trabajadores y de los empresarios del sector turístico.

A partir de este marco creado por el Código Ético Mundial para el Turismo, nace el compromiso adquirido entre la Federación de Servicios CCOO, la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) de España y UNITE HERE de Estados Unidos y Canadá, por desarrollar y fortalecer el “Programa de Hoteles Justos” en sus respectivos países. Un compromiso que persigue sensibilizar a empresarios/as, plantillas y especialmente a clientes y ciudadanía sobre la relevancia del trabajo decente y el turismo socialmente responsable.

La responsabilidad social de las empresas (RSE) es una de las grandes estrategias necesarias para poder acercarse de forma progresiva hacia un desarrollo sostenible (económico, social y medioambiental), junto a las estrategias y acciones que proceden de la acción pública.

Junto a la RSE, el desarrollo sostenible es una de las grandes preocupaciones globales, por lo que desde la última década del siglo XX, distintas instituciones internacionales como la OCDE, Naciones Unidas, la Comisión Europea y los gobiernos de los países miembros de la Unión Europea vienen sensibilizando e invitando a las organizaciones empresariales a adoptar comportamientos que fomenten la creación de empleo, el bienestar social y, en definitiva, actitudes que permitan alcanzar un desarrollo sostenible construido sobre unos pilares socio-ambientales necesarios para mantener la nueva economía global.

Algunos referentes que deben señalarse son el Libro Verde la Responsabilidad Social Corporativa, que la Comisión Europea publicó en 2001 (COM, 2001, 366 final), que planteaba la responsabilidad social empresarial (RSE) como una opción voluntaria de las organizaciones empresariales, introduciendo el concepto de diálogo con los grupos de interés. En 2011 y en un contexto de crisis, la Comisión publicó una nueva Comunicación donde definió la RSE como “la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad” (COM, 2011, 681 final pp.6). En pocas palabras, puede decirse que para la Comisión Europea, la responsabilidad social empresarial equivale a la contribución de las empresas al desarrollo sostenible.

Los conceptos de RSE y sostenibilidad adquieren aún mayor relevancia si cabe en el sector turístico, de hecho, el turismo ocupa una posición significativa en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible como motor de creación de empleo y vehículo de promoción de desarrollo económico y cultural. Por su parte, la Asamblea General de las Naciones Unidas reconoce al sector turístico como un contribuyente importante al desarrollo sostenible, mientras que el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), lo señala como uno de los sectores que podrían liderar la transición hacia la economía verde.

En esta línea, “Hoteles Justos laboralmente responsables” nace a iniciativa de CCOO y UGT, en colaboración con la Universidad de Málaga, con el objetivo de diseñar un conjunto de indicadores para la puesta en funcionamiento de un sistema de certificación de hoteles justos laboralmente responsables con los trabajadores y trabajadoras en España.

Con fecha 23 de enero de 2020 se firma el protocolo de actuación entre la Secretaría de Estado de Turismo del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo; FeSMC Unión General de Trabajadores, Federación de Servicios de Comisiones Obreras y la Universidad de Málaga para procesos de certificación de establecimientos hoteleros con la distinción de Hotel Justo Laboralmente Responsable (HJLR).

Este programa trata de sensibilizar a empresas y sus plantillas y, especialmente, a clientes y ciudadanía, sobre la relevancia del trabajo decente y el turismo socialmente responsable para que la industria turística de nuestro país sea reconocida como un ejemplo de sostenibilidad integral.

El turismo, uno de los grandes sectores de la economía española en términos de su aportación al PIB nacional, sufrió intensamente en 2020 la crisis sanitaria derivada de la Covid19 y las limitaciones a la actividad turística que la gestión de la misma obligó a adoptar a los gobiernos de todo el mundo. En consecuencia, el turismo, que representó en 2019 un 12,4% de aportación al PIB total de la economía española, o un 12,7% en términos de empleo en las ramas turísticas sobre el sector total, vio caer su peso específico hasta el 5,5% del PIB, lo que supone un volumen de 61.406 millones de euros y el 11,8% del empleo total, en 2020, alcanzando los 2,23 millones de puestos de trabajo.

En el año 2020, debido a la crisis sanitaria y al cierre de establecimientos, ha quedado marcado si cabe aun más el papel central y estratégico del turismo en el sistema económico y como motor del mercado laboral. Además, es un sector con una alta transversalidad debido a su efecto de arrastre sobre el resto de actividades productivas. Por esta razón, el gasto turístico se ha visto reducido un 74% por esta crisis, pasando de 84.536 millones de € en 2019 a solo 22.050 millones de € en 2020.

A pesar de los indicios de recuperación de la actividad económica en el sector durante el pasado año 2021, los últimos datos disponibles indican que al cierre del mes de diciembre se cuantificaban 2.300.865 trabajadoras y trabajadores afiliados en Seguridad Social vinculados al turismo, constatando un mes más una tendencia positiva que se inició en el mes de junio con la campaña de verano y que cierra el año con un aumento interanual del 11,3%, es decir 233.160 afiliados más, dejando su peso específico actual en el 11,9% del total de afiliación en el conjunto de la economía española en diciembre 2021.

De ese total, la actividad principal es la hostelería, que aglutina el 65,2% de la afiliación en el sector turístico (1.499.381 personas) y de ellas el 79% son personal asalariado y el 21% están afiliados en el REA. El 32,4% restante, 746.987 personas, están afiliadas en otras actividades turísticas (transporte, alquiler de vehículos, actividades deportivas, recreativas, culturales...). El 2,4% (54.497 personas afiliadas) son personal de agencias de viaje, que es la actividad turística que más ha sufrido con la crisis sanitaria, ya que a pesar de los indicios de recuperación para el sector en este último año, este segmento ha continuado perdiendo empleo, con una tasa de variación interanual de -1,4% (-3,5% en personal asalariado).

Sin embargo, esta incipiente recuperación de la actividad, deja aún contabilizadas más de 36mil personas trabajadoras en la hostelería, que todavía se encuentran en situación de ERTE al cierre del año 2021 (15.579 personas en servicios de alojamiento y 20.998 en servicios de restauración); casi 10mil entre las que trabajan en los servicios de transporte (3.246 en transporte terrestre, 3.599 en aéreo, 220 en marítimo y 2.516 en actividades anejas al transporte); y más de 12mil aún en las que desempeñan su labor en las agencias de viaje (12.193 personas).

Estos datos ponen de manifiesto la importancia del sector turístico para el desarrollo económico y social del país. Sin embargo, y a pesar de que este segmento de actividad económica emplee a más de 2,5 millones de trabajadores y trabajadoras en España, el carácter estratégico del mismo no se traduce en el reconocimiento de unas condiciones laborales justas para las personas que desempeñan en él su labor profesional. El sector presenta unas condiciones laborales marcadas por la precariedad, en términos de inestabilidad en el empleo, con una gran presencia de contratos temporales y jornadas parciales, dificultad de acceso a programas y planes de formación continua, salarios y niveles de cualificación por debajo de la media, externalización, etc.

Porque mientras que el salario medio en España se cifró en 2.039€ brutos mensuales en 2020, en la hostelería, como principal grupo de actividad en el sector del turismo, ese salario se cifró en 1.119€ y además sufrió una reducción de casi el 15% en el año de la pandemia. Además, este subsector de actividad presenta una tasa del 31% de empleo a tiempo parcial, frente a una tasa media del 15% para el conjunto de la economía española, que aún es más acusada en el caso de las mujeres.

Pero la recuperación de la crisis Covid19 iniciada en 2021 está empeorando aún más la calidad del empleo en la hostelería, registrándose tasas de temporalidad del 38% y del 28% de empleo a tiempo parcial, al tercer trimestre del año, frente a tasas media del 25% de temporalidad y del 16% de parcialidad, para el conjunto de la economía.

Además del perjuicio para los trabajadores y las trabajadoras del sector, las prácticas de precarización laboral que se dan en la hostelería, sin estar generalizada, es un hecho que

trasciende a la sociedad en general y empaña la imagen del sector a la vez que repercute en la construcción y reforzamiento del modelo social en España.

Mejorar la reputación y el reconocimiento que tiene la hostelería como empleadora es un reto y con esta herramienta se pretende dar una oportunidad a las empresas que sí cumplen las reglas laborales para potenciar su imagen frente a los que incumplen la normativa. A su vez, las empresas pueden utilizar la herramienta para testar si son o no laboralmente responsables con sus trabajadores y trabajadoras, corregir sus deficiencias y solicitar, finalmente, la certificación. Pretende ser una herramienta que permita a las empresas alcanzar un nivel más en la adopción de prácticas de RSE a través de una actitud proactiva y no reactiva legal.

En síntesis, existe una preocupación global en pro del desarrollo sostenible y la RSE, por lo que las instituciones internacionales solicitan la colaboración de los estados y de las empresas a la implementación de una cultura empresarial que facilite comportamientos responsables y respetuosos con la sostenibilidad económica, social y medioambiental, ya que se requiere la complicidad de todos los grupos de interés que actúan en el territorio y su cooperación para cimentar un desarrollo respetuoso con los recursos naturales y las personas. Además, cada vez son más los hallazgos obtenidos sobre la RSE que lo identifican como un elemento que puede facilitar la identificación de nuevos segmentos de clientes vinculados al compromiso y desarrollo social de las actividades turística, representando de este modo una oportunidad de diferenciación para los hoteles.

Es en este punto en el que se hace necesario este pliego de condiciones. El hecho de solicitar el sello no concede automáticamente la certificación ya que esta práctica eliminaría cualquier valor que pudiera aportar la acreditación. Es necesario realizar una labor de comprobación o auditoría que verifique que se cumplen determinados criterios de forma suficiente. No se trata de una auditoría de calidad del servicio que ofrecen estos establecimientos sino de verificar que su actuación en relación con los trabajadores y las trabajadoras que tiene a su servicio es laboralmente justa en base a unos criterios previamente definidos.

## 2. OBJETO DEL CONTRATO Y DESTINATARIOS DEL SERVICIO

El objeto del contrato que sobre la base del presente documento se licita consiste en la realización de auditorías a los establecimientos hoteleros<sup>1</sup> que se postulan como merecedores del sello de certificación de “hoteles justos laboralmente responsables” (HJLR). Esta certificación pretende ofrecer a los establecimientos hoteleros que cumplan una serie de indicadores de prácticas laborales y éticas de trabajo previamente definidos, una identificación pública que potencie su imagen frente a quienes incumplen la normativa. De esta forma se pretende dar una ventaja competitiva a los establecimientos hoteleros que obtengan la certificación a la vez que se intenta promover el desarrollo sostenible y el trabajo decente en el sector turístico.

---

<sup>1</sup>Los destinatarios de la prestación del servicio son establecimientos hoteleros según la descripción detallada en el apartado 4. Ámbito de actuación, apartado 4.2. Ámbito objetivo

La finalidad es seleccionar a una empresa que garantice que la concesión de la certificación avala que los establecimientos hoteleros que se postulan como merecedores de la citada certificación cumplen con los aspectos laborales identificados en **seis categorías** de análisis independientes:

1. Relación Empresa - Trabajadores/as
2. Empleo
3. Salud y Seguridad en el trabajo
4. Formación y desarrollo profesional
5. Diversidad e Igualdad de Oportunidades
6. Equidad retributiva

Para su ejecución, la entidad adjudicataria deberá realizar previamente las propuestas metodológicas más adecuadas al objeto del contrato que describen los distintos apartados del presente pliego de condiciones técnicas.

Para llevar a cabo el proyecto, la entidad adjudicataria trabajará en estrecha colaboración con CCOO Servicios contando con su participación, apoyo y todos los medios que éstos puedan aportar.

La ejecución del contrato se ajustará a las condiciones expresadas en el presente documento.

### **3. OBJETIVOS DE LA CONTRATACIÓN**

#### **3.1 Diseñar la metodología que mejor se adapte a la verificación de las siguientes categorías<sup>2</sup>:**

##### **1. Relación Empresa – Trabajadores/as**

En esta categoría se incluyen aspectos que abordan el tema de las relaciones laborales trabajador/a – empresa, como las prácticas de consulta de las organizaciones con la plantilla y sus representantes y la comunicación de los cambios significativos a nivel operacional.

- 1.1 Aplicación de convenios sectoriales o convenio de empresa similar.
- 1.2 Libertad sindical.
- 1.3 Representación sindical.
- 1.4 Información y consulta a la RLT.

---

<sup>2</sup>Se contará para la definición de estas categorías con la guía Hoteles Justos Laboralmente Responsables donde se ponderan y explican dichos epígrafes.

## **2. Empleo**

En esta categoría se integran aspectos relacionados con el empleo, que hace referencia al enfoque de las organizaciones con respecto a la contratación, el reclutamiento, la retención y las prácticas relacionadas, así como a las condiciones laborales que proporcionan a los trabajadores y trabajadoras.

- 2.1 Personal indefinido y temporal.
- 2.2 Personal a tiempo completo y a tiempo parcial.

## **3. Salud y Seguridad en el trabajo**

Los aspectos que se engloban en esta categoría hacen referencia al desarrollo de medidas de análisis y control de riesgos en la salud y la seguridad, la oferta de formación y el registro e investigación de incidentes de salud y seguridad en el trabajo, lo que implican el cumplimiento de estándares estrictos para alcanzar un entorno de trabajo seguro y saludable. En definitiva, este ámbito abarca la prevención de daños y el fomento de la salud y el bienestar en el entorno laboral.

- 3.1 Existencia de una persona responsables en materia de prevención.
- 3.2 Existencia de planes y medidas preventivas de seguridad y salud.
- 3.3 Incapacidad temporal por contingencia común.
- 3.4 Siniestralidad laboral.

## **4. Formación y desarrollo profesional.**

En este apartado se tiene en cuenta aspectos respecto a la formación y la mejora de las aptitudes de los trabajadores y trabajadoras, así como con respecto a las evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional de la plantilla. Además, se incluyen los programas de desarrollo profesional que ayudan a la formación continua, la empleabilidad continuada y la gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido.

- 4.1 Existencia de un Plan de formación y de desarrollo profesional.
- 4.2 Tasa de formación media.

## **5. Diversidad e Igualdad de Oportunidades**

Esta categoría aborda la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, unos aspectos que pueden generar beneficios significativos tanto para la propia organización como para las personas trabajadoras. Por ejemplo, las organizaciones pueden acceder a un conjunto más amplio y diverso de posibles plantillas.

- 5.1 Existencia de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral o existencia de plan de igualdad.
- 5.2 Brecha salarial de género

### 5.3 Composición de plantilla por género

## 6. Equidad retributiva

Esta categoría trata de evaluar si las cantidades destinadas para retribuciones de los trabajadores y trabajadoras se distribuyen equitativamente en un período de tiempo determinado y de acuerdo con los méritos eficacia del trabajador.

6.1 Retribución máxima sobre media.

6.2 Retribución máxima sobre mínima.

## 3.2 Elaboración de instrumentos de recogida de información y medición de resultados

En base a lo establecido en el apartado anterior, **se diseñará y elaborará la herramienta de recogida y análisis de información.**

## 3.3 Contacto y adhesión con los diferentes establecimientos hoteleros.

**Será responsabilidad de la entidad contratada asegurar el número de entidades a auditar comprometidas en su propuesta.**

En cualquier caso, CCOO Servicios realizará una labor de difusión importante con la finalidad de asegurar la participación de las diferentes entidades hoteleras.

En las diferentes empresas participantes, independientemente de la vía de captación, será la entidad contratada la encargada de contactar con las diferentes empresas para solicitarle la realización de la auditoría.

Los diferentes establecimientos hoteleros deberán firmar la declaración responsable de adhesión al proyecto.

## 3.4 Verificación grado de cumplimiento y elaboración de memoria de auditoría

Elaboración de la **MEMORIA DE AUDITORÍA** por cada establecimiento auditado que incluya:

- Formulario de adhesión al proyecto.
- Verificación del grado de cumplimiento de los objetivos previstos, a partir del sistema que implementa los indicadores que sirven para que los hoteles puedan autoevaluar sus prácticas laborales y éticas del trabajo para ser HJLR.

- Identificar las posibles desviaciones que se produzcan.
- Analizar los motivos que provocan la existencia de estas desviaciones.
- Proponer medidas correctoras y fijar objetivos a conseguir a medio plazo por el establecimiento hotelero para mejorar los índices de valoración.

**Propuesta, positiva o negativa,** de emisión de la certificación.

## 4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

### 4.1 Ámbito temporal

El periodo previsto de ejecución **será de 3 meses desde la firma del contrato**. Dicho periodo podrá ampliarse, previa autorización del organismo concedente, y comunicado formalmente a la entidad.

### 4.2 Ámbito objetivo

La propuesta deberá contemplar en base a la definición siguiente, la actuación según la **tipología de establecimiento al que vaya dirigido así como el número de los mismos a auditar**. Se valorará positivamente la diversidad de tipología de establecimientos hoteleros.

*Se entiende para el desarrollo de este pliego la **definición de hoteles** establecida en el Real Decreto 1634/83 de 15 de junio, capítulo II, artículo 6, como “aquellos establecimientos que, ofreciendo alojamiento, con o sin comedor, y otros servicios complementarios, ocupan la totalidad de un edificio o parte independizada del mismo, constituyendo sus dependencias un todo homogéneo, con escaleras y ascensores de uso exclusivo y que reúnen los requisitos técnicos que establece la ley”. De hecho, esta caracterización ya se recogía en la Orden Ministerial de 19 de julio de 1968 la cual establece en su artículo 15 que “para que un establecimiento pueda ser clasificado en el grupo hoteles deberá reunir, además de las condiciones para la categoría que le corresponda, las siguientes:*

- a) Ocupar la totalidad de un edificio o parte del mismo completamente independizada, constituyendo sus dependencias un todo homogéneo, con entradas, ascensores y escaleras de uso exclusivo.*
- b) Facilitar al público tanto el servicio de alojamiento como el de comidas, con sujeción o no al régimen de pensión completa, a elección del cliente, y con excepción de los hoteles-residencias.*
- c) Disponer al menos de un 10 por ciento de habitaciones individuales”.*

### 4.3 Ámbito geográfico

La propuesta debe contemplar las zonas geográficas sobre las que se pueden realizar la auditoría valorándose positivamente aquellas propuestas que incluyan la auditoría de hoteles en **más de cuatro CCAA**.

## 5. METODOLOGÍA Y PROCEDIMIENTOS

La entidad contratada definirá la metodología más adecuada, según su criterio y experiencia, para alcanzar los objetivos del punto 3, respetando las condiciones establecidas en el presente documento.

Con carácter general, se considera que **se deberán establecer tipos y tiempos de auditoría diferentes** en función de:

- a. Clase o tipo de productos.
- b. Categoría.
- c. Dimensión del establecimiento hotelero.
- d. Forma de gestión y relación con el titular de la propiedad del establecimiento.
- e. Propuesta económica según tipo de establecimiento hotelero

## 6. PRODUCTOS FINALES

Al finalizar el periodo de ejecución del proyecto, la entidad contratada presentará un **INFORME** en el que se describan los trabajos realizados:

- Metodología diseñada para auditar el grado de cumplimiento por parte de los establecimientos hoteleros de los ítems propuestos.
- Herramienta de recogida y análisis de información
- Informe general de las auditorías realizadas indicando, al menos:
  - Nº de establecimientos auditados.
  - Grado de cumplimiento de los objetivos previstos.
  - Desviaciones detectadas (exposición cuantitativa y cualitativa).
  - Medidas correctoras propuestas.
  - Propuestas de certificaciones .Certificaciones expedidas.
- Informe de auditoría de cada establecimiento auditado según lo especificado en esta propuesta técnica.

## 7. DIRECCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS TRABAJOS A REALIZAR

La entidad contratada designará un/a Director/a de Proyecto que asumirá la dirección del equipo de trabajo y realizará labores de seguimiento e interlocución con el grupo de trabajo responsable designado por CCOO Servicios.

La dirección del proyecto contará al menos con el siguiente perfil:

- Licenciado/Diplomado
- Dos años de experiencia en dirección de proyectos similares

Se requerirá la presentación del Currículum Vitae de la persona encargada de la dirección del proyecto.

Se creará una comisión de seguimiento en la que participarán las diferentes entidades firmantes del protocolo de hoteles justos con la finalidad de hacer seguimiento, evaluación y realización de las validaciones parciales y finales de los informes de auditoría objeto de esta licitación.

Se establece una reunión mensual, como mínimo, así como envíos mensuales de la información. En la planificación de los trabajos presentados, deben estar referenciados estos hitos de seguimiento.

## **8. EQUIPO TÉCNICO ASIGNADO AL PROYECTO**

Para la realización del trabajo contratado, la entidad contratada dispondrá necesariamente de los recursos humanos, técnicos, materiales y tecnológicos necesarios para la realización de los diferentes servicios objeto de la presente contratación.

El equipo técnico de profesionales asignado al proyecto que intervenga, contará al menos con el siguiente perfil:

- Licenciatura / Diplomatura / Grado.
- Dos años de experiencia en realización de proyectos similares

Se requerirá la presentación de Currículum Vitae del equipo técnico de profesionales asignado al proyecto.

La empresa adjudicataria deberá garantizar la permanencia del responsable del equipo designado durante toda la duración del contrato. En el caso de que antes de la terminación del mismo se produjera una modificación en el responsable del equipo, la entidad contratada deberá comunicarlo a la mayor brevedad, respondiendo de los posibles perjuicios y retrasos que se pudieran producir en el proyecto como consecuencia de dicha modificación.

## 9. IMPORTE LICITACIÓN.

El importe máximo de la licitación es de 21.000 euros.

El pago de los honorarios se hará efectivo una vez realizado el trabajo en el plazo máximo de un mes contado desde la presentación de una factura conforme a la normativa vigente y demás documentos que acrediten la realidad de los servicios prestados durante el periodo de vigencia del contrato, previa comprobación y aceptación de la actividad realizada mediante los mecanismos establecidos a tal efecto por CCOO Servicios los cuales el contratista manifiesta conocer y aceptar.

La facturación se realizará a la finalización de la prestación del servicio objeto del contrato, siguiendo las instrucciones de justificación remitidas por CCOO Servicios en la firma del contrato.

## 10. CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PROPUESTAS

Se detallan en el **Anexo I** de este pliego de condiciones técnicas

## 11. DOCUMENTACIÓN

Como parte de los trabajos objeto del contrato, el adjudicatario se compromete a generar para cada producto obtenido toda la documentación establecida en la oferta presentada.

La documentación, quedaría de propiedad exclusiva de CCOO Servicios sin que el contratista pueda conservarla, ni obtener copia de la misma o facilitarla a terceros sin la expresa autorización de CCOO Servicios, que la daría en su caso previa petición formal del contratista con expresión del fin.

## 12. MEJORAS AL PLIEGO

Se valorarán positivamente las mejoras que la empresa licitante proponga en función de los mismos ítems sobre los que realizarán el objeto de este pliego.

## 13. GARANTÍA

Una vez constatada la correcta ejecución de la prestación contratada, mediante la certificación acreditativa efectuada por CCOO Servicios en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de entrega de los productos que constituyen el objeto de la presente contratación, comenzará el plazo de garantía que se fija en un año.

Si durante el plazo de garantía, se acreditase la existencia de vicios o defectos en los trabajos efectuados, tendrá derecho a reclamar a la entidad contratada, la subsanación de los mismos.

Dicha garantía incluirá la subsanación de errores o fallos ocultos que se pongan de manifiesto, o que se descubran mediante pruebas o cualesquiera otros medios, así como la conclusión de la documentación incompleta y subsanación de la que contenga deficiencias. Los productos originados como consecuencia de la subsanación de fallos deberán entregarse de conformidad con lo exigido en esta solicitud.

#### 14. PLAZO DE PRESENTACIÓN. INFORMACIÓN Y CONSULTAS.

Las entidades interesadas podrán presentar la documentación, en el **plazo de 10 días naturales** desde la publicación de la oferta, enviándola a la siguiente dirección electrónica con el **asunto *Presentación Licitación Auditoría Hoteles Justos***.

CCOO Servicios: [ssenderos@servicios.ccoo.es](mailto:ssenderos@servicios.ccoo.es)

Las consultas que sea necesario formular en relación con el contenido de este Pliego de condiciones técnicas pueden dirigirse a la misma dirección de correo electrónico.

#### 15. CONFIDENCIALIDAD

La empresa adjudicataria deberá respetar el carácter confidencial de aquella información a la que tenga acceso con ocasión de la ejecución del contrato a la que se le hubiese dado el referido carácter en los pliegos o en el contrato, o que por su propia naturaleza deba ser tratada como tal. Este deber se mantendrá con carácter indefinido.

La entidad contratada será responsable de cualquier daño que se produzca tanto a CCOO Servicios como a las empresas que participan en la auditoría como incumplimiento de la confidencialidad de los documentos aportados.

#### 16. DOCUMENTACIÓN DE LA ENTIDAD LICITANTE A PRESENTAR JUNTO CON LA OFERTA

- Identificación de persona de contacto designada a efecto de notificaciones
- Escritura/s de Constitución /Estatutos
- Documentación justificativa de estar al corriente de pagos en Seguridad Social y Hacienda
- Curriculum vitae del Equipo de Trabajo (Dirección y equipo de proyecto)
- Declaración jurada de no estar incurso en ninguna de las circunstancias que incapacitan para contratar según el artículo 13 de la Ley General de Subvenciones.
- Declaración Jurada de cumplir el requisito en cuanto a Ley de Igualdad así como contratación de personal con discapacidad.
- Propuesta técnica y económica.
- Relación de trabajos realizados similares al objeto del contrato en los últimos años.

## ANEXO I. Criterios de valoración de propuestas

CRITERIOS DE VALORACIÓN	PUNTUACIÓN
<b>VALORACIÓN TÉCNICA</b>	<b>85</b>
Concepción global del proyecto	15
Metodología de auditoría	25
Informes finales	15
Calidad profesional: Experiencia y perfil del director/a técnico del proyecto	10
Calidad profesional: Experiencia y perfil del equipo asignado a la ejecución del proyecto	10
Experiencia en trabajos similares	10
<b>MEJORAS AL PLIEGO</b>	<b>5</b>
Mejoras al pliego	5
<b>VALORACIÓN ECONÓMICA</b>	<b>10</b>
Precio	10

Para poder acceder a la fase de valoración económica será necesario obtener en la fase de valoración técnica al menos 45 puntos de la puntuación total fijada en los criterios de valoración.

**ANEXO II. Modelo de declaración jurada del representante de la empresa de no estar incurso en ninguna de las circunstancias que incapacitan para contratar**

D. -----, con D.N.I. Nº-----, mayor de edad, y con domicilio a efectos profesionales en la calle -----nº -----, código ----- de -----, teléfono -----, actuando en nombre (propio o de la empresa a que represente)

**DECLARA RESPONSABLEMENTE**

Que la empresa a la que representa, acredita tener plena capacidad de obrar y, en particular, que tal empresa no se encuentra en ninguna de las circunstancias descritas en el artículo 13.2 de la Ley 18/2003 , de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Que la empresa cumple con lo establecido en la legislación laboral vigente, en particular en materia de igualdad y personal con discapacidad.

Y para que así conste, firma la presente, en ----- a ----- de ----- de 2022.

Fdo.: D. -----

### ANEXO III. Modelo de presentación de oferta económica

D./D.<sup>a</sup>....., con DNI número ..... en nombre (propio) o actuando en representación de (empresa que representa)..... con CIF/NIF.....con domicilio en ..... calle ..... número..... enterado de las condiciones, requisitos y obligaciones establecidos en los pliegos de condiciones, cuyo contenido declara conocer y acepta plenamente, y de las obligaciones sobre protección del empleo, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales y sobre protección del medio ambiente, se compromete a tomar a su cargo la ejecución del contrato, en las siguientes condiciones económicas:

Base imponible: XX Euros

IVA (21%): XX Euros

**Importe total de la oferta:** XX Euros

Detalle de la propuesta económica por diferentes tramos según tipo de establecimiento hotelero incluyendo el número de establecimientos a auditar en cada uno de estos tramos.

Y para que así conste, firma la presente, en ----- a ----- de ----- de 2022.

Fdo: D. -----