



**REVISIÓN Y ADECUACIÓN DEL CONJUNTO DE INDICADORES
HOTELES JUSTOS LABORALMENTE RESPONSABLES (HJLR)**

PLIEGO DE CONDICIONES TÉCNICAS



Índice

1.	JUSTIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN	3
2.	OBJETO DEL CONTRATO Y DESTINATARIOS DEL SERVICIO	4
3.	OBJETIVOS DE LA CONTRATACIÓN.....	5
3.1	Revisión de los indicadores. Propuesta de adaptación y desarrollo de indicadores en función de las diferentes categorías hoteleras.....	5
3.2	Implantación del sistema de HJLR.....	6
4.	METODOLOGÍA Y PROCEDIMIENTOS	7
5.	PRODUCTOS FINALES	7
6.	PLAZO DE EJECUCIÓN.....	7
7.	DIRECCIÓN y EQUIPO TÉCNICO DE LOS TRABAJOS A REALIZAR.....	7
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS TRABAJOS A REALIZAR.....	8
9.	IMPORTE LICITACIÓN.	8
10.	CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PROPUESTAS.....	9
11.	DOCUMENTACIÓN	9
12.	MEJORAS AL PLIEGO.....	9
13.	GARANTÍA.....	9
14.	PLAZO DE PRESENTACIÓN. INFORMACIÓN Y CONSULTAS.	9
15.	CONFIDENCIALIDAD	10
16.	DOCUMENTACIÓN DE LA ENTIDAD LICITANTE A PRESENTAR JUNTO CON LA OFERTA .	10
	ANEXO I. Criterios de valoración de propuestas.....	11
	ANEXO II. Modelo de declaración jurada del representante de la empresa de no estar incurso en ninguna de las circunstancias que incapacitan para contratar.....	12
	ANEXO III. Modelo de presentación de oferta económica	13



PLIEGO DE CONDICIONES TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE REVISIÓN Y ADECUACIÓN DEL CONJUNTO DE INDICADORES HOTELES JUSTOS LABORALMENTE RESPONSABLES (HJLR)

1. JUSTIFICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN

A partir del marco creado por el Código Ético Mundial para el Turismo, nació el compromiso adquirido entre la Federación de Servicios de 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.

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” nació a iniciativa de la Federación de Servicios CCOO, la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) de España, en colaboración con la Universidad de Málaga, con el objetivo de diseñar un conjunto de **indicadores** para la puesta en funcionamiento de un sistema decertificación de hoteles justos laboralmente responsables con los trabajadores y trabajadoras en España.

Con fecha 23 de enero de 2020 se firmó el protocolo de actuación entre la Secretaría de Estado de Turismo del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo; la FeSMC Unión General de Trabajadores, la Federación de Servicios de Comisiones Obreras y la Universidad de Málaga para estudiar los mecanismos de colaboración para poder impulsar el desarrollo de esta certificación de Hotel Justo Laboralmente Responsable (HJLR).



Mejorar la reputación y el reconocimiento que tiene la hostelería como empleadora es un reto y con esta herramienta se pretende poner como elemento prioritario de valoración e imagen del sector las políticas de responsabilidad social en su ámbito laboral. En sentido, las empresas pueden utilizar la herramienta para auditarse internamente en la materia, fomentando una actitud proactiva en este ámbito que supere lo estrictamente legal.

Los **indicadores** definidos se encuentran clasificados 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

Tras el desarrollo del proyecto piloto se ha detectado la necesidad de realizar ajustes tanto en los indicadores como en el propio proceso de certificación en base a las conclusiones obtenidas de la primera ronda de certificaciones así a los desarrollos normativos aprobados. **Es en este punto en el que se hace necesario este pliego de condiciones dado que se prevé una diversificación de modelos según tipología de establecimientos hoteleros.**

Con fecha 20 de diciembre de 2022 se realiza un convenio en el que se determinan las condiciones de concesión de una subvención nominativa de la Secretaria de Estado y Turismo a la Federación de Servicios de CCOO y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT según lo previsto en la ley 22/2021, de 28 de diciembre, de presupuestos generales del estado para el 2022, sobre la que se ampara este proceso de licitación.

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 del **servicio de revisión de indicadores y propuestas de viabilidad del proyecto hoteles justos laboralmente responsables (HJLR)**

Los indicadores inicialmente definidos son:

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

El objeto del contrato contempla en este apartado dos aspectos fundamentales.

3.1 Revisión de los indicadores. Propuesta de adaptación y desarrollo de indicadores en función de las diferentes categorías hoteleras.

Revisión y adaptación de los indicadores existentes en el proyecto en base a la primera ronda de auditorías desarrolladas y los desarrollos normativos aprobados que afectan a los ítems del proyecto. Estos indicadores son:

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.

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.

A partir de esta revisión se deberán realizar las ampliaciones de indicadores necesarios y su desarrollo metodológico si procediera.

El nuevo modelo de indicadores sustentará la base para una nueva fase de auditorías de establecimientos hoteleros (auditoría no incluida en esta licitación). Sin embargo, la propuesta sí debe contemplar la adaptación del nuevo modelo de indicadores propuesto a las auditorías que se realicen en año 2023 para cerrar la propuesta metodológica.

3.2 Implantación del sistema de HJLR

Se contemplan en esta fase aquellas cuestiones vinculadas a la implantación y modelo de desarrollo futuro de la certificación HJLR que contemple, al menos, dos propuestas de definición de modelo de gestión entre las que una de ellas debe ser una propuesta de



desarrollo de norma ISO a través de normas UNE. En relación a esta última, indicar que el resultado debe incluir una propuesta de norma UNE.

4. 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.

5. PRODUCTOS FINALES

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

- Metodología seguida para la **revisión** y desarrollo de los **indicadores**.
- **Propuesta metodológica de indicadores** incluyendo los instrumentos de recogida y análisis de información incluyendo el proceso de auditoría y certificación que se ha seguido en la fase piloto.
- **Propuestas de gestión del sello** según lo indicado en el apartado tercero.

6. PLAZO DE EJECUCIÓN

El plazo de ejecución del objeto de este contrato será de 3 meses, como plazo máximo, desde la comunicación de la concesión.

En la propuesta se deberá incluir un calendario de trabajo en el que se detallen los hitos principales así como entrega de productos intermedios.

7. DIRECCIÓN y EQUIPO TÉCNICO DE LOS TRABAJOS A REALIZAR

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.

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 técnica 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.

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.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS TRABAJOS A REALIZAR

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 y evaluación del servicio.

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.

9. IMPORTE LICITACIÓN.

El importe máximo de la licitación es de 17.000 euros impuestos incluidos.

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 entidad 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** contados a partir del día siguiente a la publicación de la oferta, enviándola a la



siguiente dirección electrónica con el **asunto ADECUACIÓN DEL CONJUNTO DE INDICADORES HOTELES JUSTOS LABORALMENTE RESPONSABLES (HJLR)**

CCOO Servicios: 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
VALORACIÓN TÉCNICA	85
Revisión, adaptación y desarrollo de indicadores	20
Modelos de gestión e implantación del sistema HJLR, de los cuales:	35
- Adecuación propuesta desarrollo al desarrollo de norma UNE	20
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
MEJORAS AL PLIEGO	5
Mejoras al pliego	5
VALORACIÓN ECONÓMICA	10
Precio	10

Para poder acceder a la fase de valoración económica será necesario obtener en la fase de valoración técnica al menos 55 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 entidad 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 entidad 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 2023.

Fdo.: D. -----



ANEXO III. Modelo de presentación de oferta económica

D./D.^a....., con DNI número en nombre (propio) o actuando en representación de (entidad 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

Y para que así conste, firma la presente, en ----- a ----- de ----- de 2023

Fdo: D. -----