

APROBACIÓN DEL EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE AUDITORÍA LEGAL DE CUENTAS DE ASISTA CANARIAS.

A efectos de lo previsto en el artículo 116 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, se acuerda la aprobación de la contratación del servicio de auditoría legal de cuentas mediante procedimiento abierto ordinario con base en los siguientes antecedentes de hecho y fundamentos de derecho:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Condición de Asistencia Integral Tributaria, S.A. (ASISTA CANARIAS) como sociedad mercantil pública.

Asistencia Integral Tributaria, S.A. (ASISTA CANARIAS) es una sociedad mercantil pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, con capital íntegramente público, adscrita a la Consejería de Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos que tiene reconocida la condición de medio propio y servicio técnico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y de las entidades vinculadas o dependientes de la misma.

Tal y como se pone de manifiesto en la memoria justificativa, el artículo 263 del TRLSC obliga a que las cuentas anuales y el informe de gestión deban ser revisado por un auditor de cuentas a nombrar por la Junta General. De ahí la necesidad de su contratación.

SEGUNDO.- Memoria justificativa del contrato.

En la memoria justificativa del contrato que se une a esta resolución se justifican los siguientes aspectos:

- 1.- Objeto del contrato, integridad e indivisión en lotes.
- 2.- Naturaleza y extensión de las necesidades que pretenden cubrirse.
- 3.- Plazo de duración del contrato.
- 4.- Existencia de crédito.
- 5.- Presupuesto base de licitación y valor estimado del contrato.
- 6.- Revisión de precios.
- 7.- Procedimiento de adjudicación.
- 8.- Criterios de solvencia económica y financiera, y técnica.
- 9.- Criterios de adjudicación.
- 10.- Criterios especiales de ejecución.
- 11.- Garantías.
- 12.- Penalidades.
- 13.- Subcontratación y cesión del contrato

TERCERO.- Pliegos administrativo y técnico.

Los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas que rigen el contrato son los que se anexan a la presente resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Aprobación del expediente de contratación.

El artículo 116 de la LCSP establece:



1. La celebración de contratos por parte de las Administraciones Públicas requerirá la previa tramitación del correspondiente expediente, que se iniciará por el órgano de contratación motivando la necesidad del contrato en los términos previstos en el artículo 28 de esta Ley y que deberá ser publicado en el perfil de contratante.

2. El expediente deberá referirse a la totalidad del objeto del contrato, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 7 del artículo 99 para los contratos adjudicados por lotes.

3. Al expediente se incorporarán el pliego de cláusulas administrativas particulares y el de prescripciones técnicas que hayan de regir el contrato. En el caso de que el procedimiento elegido para adjudicar el contrato sea el de diálogo competitivo regulado en la subsección 5.ª, de la Sección 2.ª, del Capítulo I, del Título I, del Libro II, los pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas serán sustituidos por el documento descriptivo a que hace referencia el apartado 1 del artículo 174. En el caso de procedimientos para adjudicar los contratos basados en acuerdos marco invitando a una nueva licitación a las empresas parte del mismo, regulados en el artículo 221.4, los pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas serán sustituidos por el documento de licitación a que hace referencia el artículo 221.5 último párrafo.

Asimismo, deberá incorporarse el certificado de existencia de crédito o, en el caso de entidades del sector público estatal con presupuesto estimativo, documento equivalente que acredite la existencia de financiación, y la fiscalización previa de la intervención, en su caso, en los términos previstos en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

4. En el expediente se justificará adecuadamente:

a) La elección del procedimiento de licitación.

b) La clasificación que se exija a los participantes.

c) Los criterios de solvencia técnica o profesional, y económica y financiera, y los criterios que se tendrán en consideración para adjudicar el contrato, así como las condiciones especiales de ejecución del mismo.

d) El valor estimado del contrato con una indicación de todos los conceptos que lo integran, incluyendo siempre los costes laborales si existiesen.

e) La necesidad de la Administración a la que se pretende dar satisfacción mediante la contratación de las prestaciones correspondientes; y su relación con el objeto del contrato, que deberá ser directa, clara y proporcional.

f) En los contratos de servicios, el informe de insuficiencia de medios.

g) La decisión de no dividir en lotes el objeto del contrato, en su caso.

(...).

SEGUNDO.- Órgano competente para aprobar el expediente de contratación.

El órgano de contratación, que actúa en nombre de Asistencia Integral Tributaria, S.A., en adelante, Asista Canarias, que tiene la condición de medio propio personificado de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y de las entidades vinculadas o dependientes de la misma, es el Consejo de Administración, sin perjuicio de las delegaciones realizadas a favor de la Consejera-Delegada y del Director-Gerente.

Dado que el valor estimado del contrato es inferior a 60000 €, que el umbral por debajo del cual el Director-Gerente está facultado para contratar de acuerdo con los poderes que le han sido otorgados, corresponde a este la aprobación del expediente de contratación.

TERCERO.- Memoria justificativa del contrato.

En la memoria justificativa que se une a esta resolución se justifica todos y cada uno de los aspectos indicados en el artículo 116, apartado 4, de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.



CUARTO.- Pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas.

Los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas que rigen el contrato cumplen los requisitos fijados en los artículos 122 y 124, ambos, de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Visto todo lo anterior, se ACUERDA:

PRIMERO.- Aprobar el expediente de contratación del servicio de auditoría legal de cuentas correspondientes a los ejercicios 2024, 2025 y 2026, sin perjuicio de que se acuerde su prórroga para los ejercicios 2027 y 2028.

SEGUNDO.- Aprobar igualmente los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas propuestos, que se unen a esta resolución.

TERCERO.- Acordar la iniciación del procedimiento de adjudicación por los trámites del procedimiento abierto ordinario publicando el anuncio de licitación en el perfil del contratante alojado en la Plataforma de Contratación del Sector Público.

CUARTO.- Publicar esta resolución en el perfil del contratante.

QUINTO.- Designar a las siguientes personas como miembros de la mesa de contratación:

- 1) Presidente: D. José Juan Moreno Vega.
- 2) Secretario: D. Benigno J. Servando Arteaga.
- 3) Vocal 1.º: D. Juan Jesús Zafra Barrera.
- 4) Vocal 2.º: D. José María Héctor Benítez.
- 5) Vocal 3.º: D. Pablo Oria Díaz.

En Las Palmas de Gran Canaria. Documento firmado digitalmente.

Francisco Javier Santana Yáñez, Director Gerente.



MEMORIA JUSTIFICATIVA DEL CONTRATO DE SERVICIOS DE AUDITORÍA LEGAL DE CUENTAS

Índice.

- 1.- Objeto del contrato, integridad e indivisión en lotes.
- 2.- Naturaleza y extensión de las necesidades que pretenden cubrirse.
- 3.- Plazo de duración del contrato.
- 4.- Existencia de crédito.
- 5.- Presupuesto base de licitación y del valor estimado del contrato.
- 6.- Revisión de precios.
- 7.- Procedimiento de adjudicación.
- 8.- Criterios de solvencia económica y financiera, y técnica.
- 9.- Criterios de adjudicación.
- 10.- Criterios especiales de ejecución.
- 11.- Garantías.
- 12.- Penalidades.
- 13.- Subcontratación y cesión del contrato.



1.- OBJETO DEL CONTRATO, INTEGRIDAD E INDIVISIÓN EN LOTES.

El objeto del contrato consistirá en la prestación de servicios profesionales para la realización de la auditoría mercantil de las cuentas anuales de Asistencia Integral Tributaria, S.A. (ASISTA CANARIAS) correspondientes a los ejercicios 2024, 2025 y 2026, y, en caso de prórroga/s, a los ejercicios 2027 y 2028.

Dicho objeto corresponde al código para 79212300-6 de la nomenclatura Vocabulario Común de Contratos (CPV) de la Comisión Europea.

Dado que es un servicio único, el objeto del contrato no es susceptible de división en lotes.

2.- NATURALEZA Y EXTENSIÓN DE LAS NECESIDADES QUE PRETENDEN CUBRIRSE.

Asistencia Integral Tributaria, S.A. (ASISTA CANARIAS) es una sociedad mercantil pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, con capital íntegramente público, adscrita a la Consejería de Hacienda, que tiene reconocida la condición de medio propio personificado de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y de las entidades vinculadas o dependientes de la misma.

Esta sociedad anónima está sujeta a la obligación de revisar su cuentas por un auditor de acuerdo con lo establecido en el artículo 261 del TRLSC y en la disposición adicional primera de la Ley de Auditoría de Cuentas. De ahí la necesidad de contratación de un auditor.

3.- PLAZO DE DURACIÓN.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 264 TRLSC y 22 LAC, el contrato tendrá una duración de TRES AÑOS contados desde la fecha en que se inicie el primer ejercicio a auditar.

El ejercicio contable comenzará el 1 de enero y finalizará el 31 de diciembre. La finalización del servicio objeto del contrato coincidirá con la emisión del informe de auditoría de las cuentas anuales.

Con el fin de coherencia las normas sobre la duración de los contratos de servicios de la LCSP (art. 29.4) y de la LAC (art. 22), el plazo inicial de tres años podrá prorrogarse hasta un máximo de dos prórrogas de un año de duración cada una de ellas, siempre que sus características permanezcan inalterables, mediante acuerdo de la Junta General, siendo dichas prórrogas obligatorias para el contratista. En ningún caso podrá producirse la prórroga por el consentimiento tácito de las partes.

4.- EXISTENCIA DE CRÉDITO.

Se certifica la existencia de crédito suficiente para la ejecución de la obra objeto del contrato de marras.

5.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN Y VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO.

a) Presupuesto base de licitación.

Teniendo en cuenta el plazo de duración mínima legal de tres años fijado para el servicio, el presupuesto base de licitación, que incluye el Impuesto General Indirecto Canario (7%), asciende a **TREINTA Y UN MIL NOVECIENTOS NUEVE EUROS (31.909 €)**, esto es, veintinueve mil ochocientos veintiún euros con cincuenta céntimos (29.821,50 €) más dos mil ochenta y siete euros con cincuenta céntimos (2.087,50 €), en concepto de IGIC 7%.



A efectos de lo previsto en el artículo 100.2 de la LCSP, el desglose de costes directos e indirectos y otros eventuales gastos calculados para la determinación del PBL, es el siguiente:

1. Costes directos: 9.940,5 € x 3 años duración mínima = 29.821,50 €.
2. Costes indirectos: 0.
3. Otros gastos (IGIC 7%): 2.087,50 €.

A efectos de lo previsto en el artículo 100.2 LCSP, las tablas salariales aplicables al personal al servicio de empresas de auditoría de cuentas son las contenidas en el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, publicado mediante Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo (BOE núm. 117, de 27 de julio de 2023).

b) Valor estimado del contrato.

El valor estimado del contrato asciende a CUARENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS DOS EUROS CON CINCUENTA CÉNTIMOS (49.702,50 €), sin IGIC.

Desglose:

1.	Presupuesto base de licitación anual sin IGIC	29.821,50
2.	Dos prórrogas de un año cada una (sin IGIC)	19.881,00
Total.....		49.702,50

El método aplicado para calcular el valor estimado del contrato es que resulta de aplicar la facturación media por hora total de los años 2013 a 2017 de las sociedades de auditoría establecida en el Informe sobre la situación de la Auditoría en España – 2017, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, por 150 horas, que es el número de horas estimado del servicio objeto del contrato.

	Facturación por horas de sociedades (euros)					
	2017	2016	2015	2014	2013	Media
Facturac, h/€	65,42	66,26	64,53	67,68	67,46	66,27

6.- REVISIÓN DE PRECIOS.

Dada la naturaleza y duración del servicio, y de conformidad con lo establecido en el artículo 103.2 de la LCSP, no habrá revisión de precios.

7.- PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN.

Dado que el valor estimado del contrato es de 49.702,50 €, esto es, inferior a 221.000 €, que es el umbral fijado en el Reglamento Delegado (UE) 2023/2495 de la Comisión, de 15 de noviembre de 2023, que modifica la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo por lo que se refiere a los umbrales para los contratos de obras, suministros y servicios y concursos de proyectos (DOUE L30974W2CT de 16.11.2023), el procedimiento de adjudicación a seguir será el procedimiento abierto ordinario.

8.- CRITERIOS DE SOLVENCIA ECONÓMICA Y FINANCIERA, Y TÉCNICA.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 77.1.b), de la LCSP, para este contrato no se exige clasificación del contratista. Por otra parte, el objeto del contrato no está incluido en el ámbito



ninguno de los grupos o subgrupos de clasificación vigentes, y de categoría mínima exigible, por lo que no es posible acreditar la solvencia mediante la posesión de una clasificación determinada. En consecuencia, las empresas licitadoras deberán acreditar su solvencia mediante el cumplimiento de los siguientes requisitos específicos de solvencia, conforme a lo previsto en los arts. 87 y 90, de la LCSP, que deberán concurrir en la fecha final de presentación de ofertas y subsistir en el momento de firma del contrato.

8.1.- Solvencia económica y financiera.

La acreditación se exigirá de acuerdo con lo establecido en la LCSP, mediante la aportación de los dos medios siguientes:

a) Volumen anual de negocios.

Volumen anual de negocios de la persona licitadora que, referido al mejor ejercicio dentro de los tres últimos disponibles en función de las fechas de constitución o de inicio de actividades y de presentación de ofertas por importe mínimo equivalente al valor estimado del contrato (49.702,50 €).

El volumen anual de negocios de la persona licitadora se acreditará por medio de sus cuentas anuales aprobadas y depositadas en el Registro Mercantil, si la persona licitadora estuviera inscrita en dicho Registro, y, en caso contrario, por las depositadas en el registro oficial en que deba estar inscrita. Las personas licitadoras individuales no inscritas en el Registro Mercantil acreditarán su volumen anual de negocios mediante sus libros de inventarios y cuentas anuales legalizados por el Registro Mercantil.

b) Justificante de la existencia de un seguro de responsabilidad civil por riesgos profesionales.

Disposición de un seguro de indemnización por riesgos profesionales por importe no inferior al valor estimado del contrato, aportando además el compromiso de su renovación o prórroga que garantice el mantenimiento de su cobertura durante toda la ejecución del contrato.

La acreditación de este requisito se efectuará por medio de certificado expedido por el asegurador, en el que consten los importes y riesgos asegurados, y la fecha de vencimiento del seguro, y mediante el compromiso vinculante de suscripción, prórroga o renovación del seguro, en los casos en que proceda.

8.2.- Solvencia profesional o técnica.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 90.1 de la LCSP, la acreditación de la solvencia técnica o profesional se realizará a través de los siguientes medios:

1) Títulos académicos de los miembros del equipo mínimo de trabajo fijado en la cláusula 3 del PPT.

De acuerdo con lo establecido en la cláusula 3 del PPT, los miembros del equipo de trabajo fijado en la cláusula 3 del PPT deberán contar con la siguiente titulación:

1. Socio auditor o titular de la actividad profesional, que será el firmante del informe de auditoría. Deberá disponer de titulación universitaria (licenciatura / grado).

2. Gerente o jefe de proyecto, que planifica y evalúa riesgos. Deberá disponer de titulación universitaria (licenciatura / grado).



3. Técnico colaborador, que ejecuta el trabajo de campo. Deberá disponer de titulación universitaria (licenciatura / grado).

La posesión de la titulación exigida se acreditará mediante la aportación de una copia cotejada del título universitario o del certificado de correspondencia MECES de todos y cada uno de los miembros del equipo de trabajo.

2) Habilitación profesional.

a) Sociedades auditoras.

Las candidatas que sean sociedades de auditoría deberán aportar los siguientes certificados:

1. Certificado acreditativo de estar inscrita como ejerciente en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas.

2. En concordancia con lo establecido en la cláusula 3 del PPT, certificado de inscripción en el ROAC como ejerciente del socio auditor firmante del informe de auditoría.

b) Auditores profesionales que no sean sociedades.

En concordancia con lo establecido en la cláusula 3 del PPT, certificado de inscripción en el ROAC como ejerciente del titular de la actividad profesional.

9.- CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN.

El artículo 145.1 de la LCSP establece que. *“La adjudicación de los contratos se realizará utilizando una pluralidad de criterios de adjudicación en base a la mejor relación calidad-precio”.*

En cumplimiento de esta previsión, junto al criterio del precio se fijan otros de naturaleza cualitativa y cuantitativa que a juicio de este órgano de contratación contribuyen a mejorar la calidad del servicio a prestar.

Dicho lo anterior, los criterios de adjudicación a aplicar son los siguientes:

Criterios de adjudicación	Puntuación
I. Criterios económicos:	
I.1. Precio	4
II. Criterios cualitativos:	
II.1. Inscripción en el ROAC (II.1.1 + II.1.2):	
II.1.1. Gerente o jefe de proyecto.....	2
II.1.2. Técnico colaborador.....	1
II.2. Experiencia profesional en auditoría legal de cuentas (II.2.1 + II.2.2 + II.2.3):	
II.2.1. Socio auditor responsable de la auditoría o titular de la actividad:	
a) Entre 5 y 10 años.....	0,30
b) Ente 11 y 15 años.....	0,70
c) Entre 16 y 20 años.....	1,10
d) Más de 20 años.....	1,50
II.2.2. Gerente o jefe de proyecto:	
a) Entre 5 y 10 años.....	0,25



b) Ente 11 y 15 años.....	0,50
c) Entre 16 y 20 años.....	0,75
d) Más de 20 años.....	1
II.2.3. Técnico colaborador:	
a) Entre 5 y 10 años.....	0,20
b) Ente 11 y 15 años.....	0,30
c) Entre 16 y 20 años.....	0,40
d) Más de 20 años.....	0,50

Descripción de los criterios de adjudicación.

I.1) Precio.

La ponderación asignada a este criterio de adjudicación es del 40% del total. Dicha ponderación es inferior a la asignada a los criterios cualitativos (60%) porque la naturaleza pública de ASISTA CANARIAS y su consideración de medio propio personificado ex artículo 32 de la LCSP exigen unas garantías reforzadas de calidad en el examen de las cuentas anuales que hagan hincapié en el cumplimiento del principio de buena administración que informa la gestión de todo el sector público.

II.1) Inscripción en el ROAC.

Dado que la inscripción en el ROAC exige la superación de unas pruebas de acceso tanto teóricas como prácticas, el órgano de contratación entiende que la inscripción implica un plus de garantía de calidad formativa de los miembros del equipo y, por ende, en la calidad del trabajo a realizar. De ahí su valoración como criterio de adjudicación. Siendo obligatoria la inscripción como ejerciente del socio auditor firmante del informe, la valoración de la inscripción (como ejerciente o como no ejerciente) está referida solamente al gerente o jefe de proyecto y al técnico colaborador, asignándose a cada uno de ellos, de estar inscritos, 2 y 1 punto, respectivamente, lo que representa una ponderación máxima del 30% del total. Con dicha ponderación se favorece ese plus de garantía de calidad que se supone ínsita en la condición profesional de auditor legal de cuentas de quienes intervengan en el desarrollo de los trabajos.

II.2) Experiencia profesional de los miembros del equipo.

El órgano de contratación considera que la complejidad de las tareas objeto del contrato justifica la necesidad de valorar el grado de conocimiento y experiencia personal de los miembros del equipo de trabajo por los motivos siguientes:

1. Los encargos a medios propios personificados (que es el caso de ASISTA CANARIAS) es una figura que ya estaba contemplada en las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, esto es, hace ya 10 años, que obligaban a tener en cuenta el cumplimiento de determinados requisitos, entre ellos, la onerosidad del servicio encargado, que afectaban a la cifra de negocios y cuyo conocimiento no podía escapar al auditor.

2. La transposición de dichas Directivas al ordenamiento jurídico interno a través de la Ley de la actual Ley de Contratos del Sector Público de 2017, ha definido el régimen de encargos en su artículo 32, exigiendo, inicialmente, una serie de requisitos que luego fueron modificados mediante Decreto-ley 36/202 y Ley 6/2018, que tampoco pueden escapar al conocimiento de un auditor.

3. Con anterioridad al régimen de encargo a medios propios personificados, la práctica totalidad de la cifra de negocios de ASISTA CANARIAS derivada de las encomiendas de gestión de servi



reguladas en el artículo 15 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (hace más de 20 años), que sí habilitaban al ente encomendado a tener beneficios derivados de la ejecución de los servicios.

Esta evolución normativa y su conocimiento justifican la necesidad de valorar la experiencia profesional de todos y cada uno de los miembros del equipo de trabajo de acuerdo con los parámetros temporales y ponderaciones fijadas en esta cláusula.

La ponderación máxima de este criterio de adjudicación es del 30% del total, distribuida proporcionalmente entre los miembros del equipo de trabajo según la importancia del perfil de cada uno de ellos.

Criterios de desempate.

El empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

a) Como criterio de fomento de la integración social de personas con discapacidad, el mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad de los que formen parte del equipo mínimo a adscribir a la ejecución del contrato.

b) Como criterio de fomento de la contratación femenina, el mayor porcentaje de mujeres en el equipo mínimo a adscribir a la ejecución del contrato.

c) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

10.- CRITERIOS ESPECIALES DE EJECUCIÓN.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 202 de la LCSP, en el PCAP se fijarán las siguientes condiciones especiales de ejecución:

1. Como medida de la igualdad de hombre y mujeres en el trabajo, la adjudicataria tiene la obligación contractual esencial de que al menos uno de los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato sea mujer.

2.- Como medida de lucha contra el paro, si la ejecución del contrato requiriera que la empresa contratista haya de contratar personal, este deberá ser contratado entre personas inscritas como demandantes de empleo en las oficinas del Servicio Canario de Empleo con una antigüedad de, al menos, seis meses en el momento en que se haga efectiva la contratación.

Excepcionalmente, se podrá contratar otro personal cuando el Servicio Canario de Empleo acredite que los puestos de trabajo que se precisan han sido ofertados y no ha podido ser cubiertos por personas inscritas con dicha antigüedad, o cuando el personal objeto de contratación haya estado inscrito seis meses completos como demandante de empleo en periodos no consecutivos en los doce meses anteriores a la fecha efectiva de la contratación.

11.- GARANTÍAS.

No se exige garantía provisional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 106 de la LCSP.



En relación con la garantía definitiva, se exige en la cuantía y condiciones establecidas en el artículo 107 y siguientes de la LCSP.

12.- PENALIDADES.

Las penalidades económicas previstas para los casos de incumplimiento parcial o defectuoso son las generales establecidas en los artículos 192 y 193, de la LCSP. No existen, pues, penalidades específicas.

13.- CESIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DEL CONTRATO.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 214.1, párrafo 2.º, y 215.2, letra e), ambos, de la LCSP, dado que las cualidades técnicas y personales del adjudicatario son aspectos que forman parte del criterio cualitativo de adjudicación, el adjudicatario no podrá ceder contrato en todo o en parte, ni subcontratar su cumplimiento o ejecución. La empresa adjudicataria será, en todo momento y ante la sociedad auditada, la responsable y la interlocutora de las actividades ejecutadas.

En Las Palmas de Gran Canaria.

Benigno J. Servando Arteaga, Jefe del Departamento de Contratación.



PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES DEL CONTRATO DE SERVICIOS DE AUDITORÍA LEGAL DE CUENTAS.

ÍNDICE:

I.- DISPOSICIONES GENERALES.

- 1.- Objeto del contrato.
- 2.- Órgano de contratación.
- 3.- Régimen jurídico, recursos y jurisdicción.
- 4.- Aptitud para contratar.
- 5.- Presupuesto base de licitación.
- 6.- Existencia de crédito.
- 7.- Valor estimado del contrato.
- 8.- Precio del contrato.
- 9.- Revisión del precio del contrato.
- 10.- Plazo de duración y de ejecución del contrato.

II.- ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO.

- 11.- Procedimiento de adjudicación.
- 12.- Criterios de adjudicación.
- 13.- Presentación de proposiciones.
- 14.- Garantía provisional.
- 15.- Contenido de las proposiciones.
- 16.- Mesa de contratación.
- 17.- Calificación de la documentación general.
- 18.- Apertura de proposiciones y propuesta de adjudicación.
- 19.- Adjudicación.
- 20.- Documentación acreditativa de estar al corriente en las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- 21.- Garantía definitiva.

III.- FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO.

- 22.- Formalización del contrato.

IV.- EJECUCIÓN DEL CONTRATO.

- 23.- Responsable del contrato.
- 24.- Obligaciones de la contratista.
- 25.- Ejecución del contrato.
- 26.- Gastos e impuestos por cuenta de la contratista.
- 27.- Abonos a la contratista.
- 28.- Incumplimientos de la contratista.

V.- SUBCONTRATACIÓN, CESIÓN DEL CONTRATO Y SUCESIÓN EN LA PERSONA DEL CONTRATISTA.

- 29.- Subcontratación.
- 30.- Cesión del contrato.
- 31.- Sucesión en la persona de la contratista.



VI.- MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.

32.- Modificación del contrato.

33.- Suspensión del contrato.

VII.- FINALIZACIÓN DEL CONTRATO.

34.- Cumplimiento del contrato.

35.- Resolución y extinción del contrato.

36.- Plazo de garantía.

37.- Devolución o cancelación de la garantía definitiva.

ANEXOS.

I.- Modelo de oferta.

II.- Modelo de contrato.

III.- XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, publicado mediante Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo (BOE núm. 117, de 27 de julio de 2023).



I **DISPOSICIONES GENERALES**

1.- OBJETO DEL CONTRATO.

El objeto del contrato consistirá en la prestación de servicios profesionales para la realización de la auditoría mercantil de las cuentas anuales de Asistencia Integral Tributaria, S.A. (ASISTA CANARIAS) correspondientes a los ejercicios 2024, 2025 y 2026, y, en caso de prórroga/s, a los ejercicios 2027 y 2028.

Dicho objeto corresponde al código para 79212300-6 de la nomenclatura Vocabulario Común de Contratos (CPV) de la Comisión Europea.

La ejecución del objeto del contrato deberá adecuarse a las prescripciones técnicas detalladas en el pliego de prescripciones técnicas particulares.

Dado que es un servicio único, el objeto del contrato no es susceptible de división en lotes.

2.- ÓRGANO DE CONTRATACIÓN.

2.1.- El órgano de contratación, que actúa en nombre de Asistencia Integral Tributaria, S.A., en adelante, Asista Canarias, que tiene la condición de medio propio personificado de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y de las entidades vinculadas o dependientes de la misma, es el Consejo de Administración, sin perjuicio de las delegaciones realizadas a favor de la Consejera-Delegada y del Director-Gerente.

2.2.- El mencionado órgano tiene la facultad para adjudicar el contrato y aquellas otras reconocidas para los contratos administrativos en el artículo 190 de la LCSP, no obstante el carácter privado de esta contratación, esto es, la de interpretar el contrato, resolver las dudas que ofrezca su cumplimiento, modificarlo por razones de interés público, declarar la responsabilidad imputable al contratista a raíz del mismo, suspender dicha ejecución, acordar la resolución del contrato y determinar los efectos de esta e inspeccionar las actividades desarrolladas por la persona contratista durante la ejecución del contrato.

Los acuerdos adoptados por el órgano de contratación en el ejercicio de estas facultades serán inmediato cumplimiento para la contratista sin perjuicio de que puedan ser impugnados de acuerdo con lo establecido en la cláusula 3 del presente pliego.

2.3.- De conformidad con lo establecido en el artículo 63 de la LCSP, el órgano de contratación dará la información relativa a la presente contratación en el perfil del contratante alojado en la Plataforma de Contratación del Sector Público (<https://contrataciondelestado.es/wps/portal/plataforma>).

3.- RÉGIMEN JURÍDICO, RECURSOS Y JURISDICCIÓN.

3.1.- La contratación a realizar se califica como contrato de servicios de carácter privado, de conformidad con lo establecido en los artículos 17 y 26, de la LCSP.

En cuanto a la preparación y adjudicación, este contrato se regirá por lo dispuesto en el Título del Libro Tercero de la LCSP.

Los efectos y extinción del contrato se regirán por las normas de derecho privado. No obstante lo anterior, le será aplicable lo dispuesto en los artículos de la LCSP: 1) art. 201, sobre obligaciones en



materia medioambiental, social o laboral; 2) arts. 203 a 205 sobre supuestos de modificación del contrato; 3) arts. 214 a 217 sobre cesión y subcontratación; 4) así como las condiciones de pago establecidas en los apartados 4.º del artículo 198, 4.º del artículo 210 y 1.º del artículo 243.

Asimismo, serán de aplicación las demás disposiciones estatales que regulan la contratación del sector público y las dictadas por la Comunidad Autónoma de Canarias en el marco de sus respectivas competencias.

3.2.- Recursos contra los actos dictados en el procedimiento de adjudicación.

3.2.1.- Recurso de alzada impropio.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44.6, párrafo 2.º, de la LCSP, y en la Recomendación de 28 de febrero de 2018, de la Junta Consultiva de Contratación del Estado a los órganos de contratación en relación con diversos aspectos relacionados con la entrada en vigor de la Ley de Contratos del Sector Público, contra los actos que se dicten en el procedimiento de adjudicación del contrato podrá interponerse el recurso de alzada impropio, que tiene carácter preceptivo.

Actuaciones que pueden ser objeto de recurso.

a) Los anuncios de licitación, los pliegos de cláusulas administrativas particulares, los pliegos de prescripciones técnicas, así como aquellos documentos contractuales que establezcan las condiciones que deban regir la contratación.

b) Los actos de trámite adoptados en el procedimiento de adjudicación, siempre que estos decidan directa o indirectamente sobre la adjudicación, determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión o perjuicio irreparable a derechos o intereses legítimos. En todo caso se considerará que concurren las circunstancias anteriores en los actos de la mesa o del órgano de contratación por los que se acuerde la admisión o inadmisión de candidatos o licitadores, o la admisión o exclusión de ofertas, incluidas las ofertas que sean excluidas por resultar anormalmente bajas como consecuencia de la aplicación del artículo 149 de la LCSP.

c) Los acuerdos de adjudicación.

Órgano competente, plazo, forma y lugar de interposición del recurso de alzada impropio.

Excma Sra. Consejera de Hacienda y Relaciones con la Unión Europea del Gobierno de Canarias, en su condición de titular de la Consejería a la que está adscrita la empresa pública contratante.

El plazo de interposición del recurso de alzada impropio será de un mes. Según el acto de que se trate, dicho plazo de computará de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 de la Ley de Contratos del Sector Público.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), relativo a la obligación de relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas, el recurso deberá presentarse en el Registro General Electrónico del Gobierno de Canarias alojado en el dominio "sede.gobcan.es".



También podrá presentarse en los lugares establecidos en el artículo 16.4 de la LPACAP, así como en las siguientes oficinas de ASISTA CANARIAS:

- a) En S/C de Tenerife: C/ Imeldo Serís, n.º 57, planta 6.ª.
- b) En Las Palmas de Gran Canaria: C/ Profesor Agustín Millares Carló, n.º 20, planta 2.ª.

Los escritos presentados en registros distintos a los de la empresa pública contratante deberán comunicarse a la misma de manera inmediata y de la forma más rápida posible.

3.2.2.- Recurso contencioso-administrativo.

Contra la resolución del recurso de alzada impropio o contra la desestimación presunta del mismo, que se producirá transcurrido tres meses sin que se hubiera notificado la resolución, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, ante el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Contencioso-administrativo de Las Palmas, de acuerdo con lo establecido en la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

3.3.- Los defectos de tramitación que afecten a actos distintos de los contemplados en el apartado anterior podrán ser puestos de manifiesto por las personas interesadas al órgano de contratación, a efectos de su corrección con arreglo a derecho, y sin perjuicio de que las irregularidades que les afecten puedan ser alegadas al recurrir el acto de adjudicación.

3.4.- La resolución del recurso de alzada impropio podrá ser objeto de impugnación en la jurisdicción contencioso-administrativa.

3.5.- Las cuestiones litigiosas surgidas sobre los actos dictados en el ejercicio de las facultades referidas en la cláusula 2.2, serán resueltas por el órgano de contratación, siendo inmediatamente ejecutivos, sin perjuicio de la competencia de los órganos de la jurisdicción civil para resolver las controversias que surjan entre las partes en relación con los efectos, cumplimiento y extinción mediante la presentación de la correspondiente demanda civil.

4.- APTITUD PARA CONTRATAR.

Solo podrán ser adjudicatarias de este contrato las empresas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 65 y siguientes de la LCSP, reúnan los requisitos de aptitud que se enumeran en los siguientes apartados, que deberán cumplirse en la fecha final de presentación de ofertas y en el momento de formalizar el contrato.

4.1.- Capacidad de obrar.

Podrán contratar las personas naturales o jurídicas, españolas o extranjeras que tengan plena capacidad de obrar.

Las personas jurídicas solo podrán ser adjudicatarias de contratos cuyas prestaciones estén comprendidas dentro de los fines, objeto o ámbito de actividad que, a tenor de sus estatutos o reglas fundacionales, le sean propios.

Asimismo, podrán contratar las uniones de empresarios y/o empresarias que se constituyan temporalmente al efecto, sin que sea necesaria su formalización en escritura pública hasta que, en su caso, se les haya adjudicado el contrato.



Las empresas no españolas de Estados miembros de la Unión Europea o de los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo tendrán capacidad para contratar con el sector público siempre que, con arreglo a la legislación del Estado en que estén establecidas, se encuentren habilitadas para realizar la prestación de que se trate. Cuando la legislación del Estado en que se encuentren establecidas estas empresas exija una autorización especial o la pertenencia a una determinada organización para poder prestar el servicio de que se trate, deberán acreditar que cumplen este requisito.

Las restantes empresas extranjeras podrán contratar si justifican, mediante informe emitido por la correspondiente Oficina Económica y Comercial de España en el exterior, que se acompañará a la documentación que se presente, acreditando que el Estado de procedencia de la empresa extranjera admite, a su vez, la participación de empresas españolas en la contratación de su sector público, en forma sustancialmente análoga.

Las personas que contraten con la entidad contratante podrán hacerlo por sí, o mediante la representación de personas debidamente facultadas para ello, con la debida acreditación.

4.2.- Prohibiciones de contratar.

No podrán contratar quienes se hallen incurso en alguna de las prohibiciones enumeradas en el artículo 71 de la LCSP.

La ausencia de prohibiciones para contratar se acreditará en la forma establecida en la cláusula 19.2 del presente pliego.

4.3.- Solvencia.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 77.1.b), de la LCSP, para este contrato no se exige clasificación del contratista. Por otra parte, el objeto del contrato no está incluido en el ámbito de ninguno de los grupos o subgrupos de clasificación vigentes, y de categoría mínima exigible, por lo que no es posible acreditar la solvencia mediante la posesión de una clasificación determinada. En consecuencia, las empresas licitadoras deberán acreditar su solvencia mediante el cumplimiento de los siguientes requisitos específicos de solvencia, conforme a lo previsto en los arts. 87 y 90, de la LCSP, que deberán concurrir en la fecha final de presentación de ofertas y subsistir en el momento de firma del contrato.

4.3.1.- Solvencia económica y financiera.

La solvencia económica y financiera se acreditará, acumulativamente, mediante la aportación de los dos medios que se señalan a continuación:

a) Volumen anual de negocios.

Volumen anual de negocios de la persona licitadora que, referido al mejor ejercicio dentro de los tres últimos disponibles en función de las fechas de constitución o de inicio de actividades y de presentación de ofertas por importe mínimo equivalente al valor estimado del contrato (49.702,50 €).

El volumen anual de negocios de la persona licitadora se acreditará por medio de sus cuentas anuales aprobadas y depositadas en el Registro Mercantil, si la persona licitadora estuviera inscrita en dicho Registro, y, en caso contrario, por las depositadas en el registro oficial en que deba estar inscrita. Las personas licitadoras individuales no inscritas en el Registro Mercantil acreditarán su volumen anual de negocios mediante sus libros de inventarios y cuentas anuales legalizados por el Registro Mercantil.



b) Justificante de la existencia de un seguro de responsabilidad civil por riesgos profesionales.

Disposición de un seguro de indemnización por riesgos profesionales por importe no inferior al valor estimado del contrato, aportando además el compromiso de su renovación o prórroga que garantice el mantenimiento de su cobertura durante toda la ejecución del contrato.

La acreditación de este requisito se efectuará por medio de certificado expedido por el asegurador, en el que consten los importes y riesgos asegurados, y la fecha de vencimiento del seguro, y mediante el compromiso vinculante de suscripción, prórroga o renovación del seguro, en los casos en que proceda.

4.3.2.- Solvencia profesional o técnica.

La acreditación de la solvencia técnica o profesional se realizará a través de los siguientes medios:

1) Títulos académicos de los miembros del equipo mínimo de trabajo fijado en la cláusula 3 del PPT.

De acuerdo con lo establecido en la cláusula 3 del PPT, los miembros del equipo de trabajo fijado en la cláusula 3 del PPT deberán contar con la siguiente titulación:

1. Socio auditor o titular de la actividad profesional, que será el firmante del informe de auditoría. Deberá disponer de titulación universitaria (licenciatura / grado).

2. Gerente o jefe de proyecto, que planifica y evalúa riesgos. Deberá disponer de titulación universitaria (licenciatura / grado).

3. Técnico colaborador, que ejecuta el trabajo de campo. Deberá disponer de titulación universitaria (licenciatura / grado).

La posesión de la titulación exigida se acreditará mediante la aportación de una copia cotejada del título universitario o del certificado de correspondencia MECES de todos y cada uno de los miembros del equipo de trabajo.

2) Habilitación profesional.

a) Sociedades auditoras.

Las candidatas que sean sociedades de auditoría deberán aportar los siguientes certificados:

1. Certificado acreditativo de estar inscrita como ejerciente en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas.

2. En concordancia con lo establecido en la cláusula 3 del PPT, certificado de inscripción en el ROAC como ejerciente del socio auditor firmante del informe de auditoría.

b) Auditores profesionales que no sean sociedades.

En concordancia con lo establecido en la cláusula 3 del PPT, certificado de inscripción en el ROAC como ejerciente del titular de la actividad profesional.



5.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN.

Teniendo en cuenta el plazo de duración mínima legal de tres años fijado para el servicio, el presupuesto base de licitación, que incluye el Impuesto General Indirecto Canario (7%), asciende a **TREINTA Y UN MIL NOVECIENTOS NUEVE EUROS (31.909 €)**, esto es, veintinueve mil ochocientos veintiún euros con cincuenta céntimos (29.821,50 €) más dos mil ochenta y siete euros con cincuenta céntimos (2.087,50 €), en concepto de IGIC 7%.

A efectos de lo previsto en el artículo 100.2 de la LCSP, el desglose de costes directos e indirectos y otros eventuales gastos calculados para la determinación del PBL, es el siguiente:

1. Costes directos: 9.940,5 € x 3 años duración mínima = 29.821,50 €.
2. Costes indirectos: 0.
3. Otros gastos (IGIC 7%): 2.087,50 €.

Los costes salariales son los que derivan de aplicar el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, publicado mediante Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo (BOE núm. 117, de 27 de julio de 2023).

La tabla salarial recogida en el Convenio colectivo anterior es la que consta en el anexo III.

6.- EXISTENCIA DE CRÉDITO.

Según consta en la memoria justificativa, existe crédito suficiente para la prestación del servicio objeto del contrato de marras.

7.- VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO.

7.1.- El valor estimado del contrato asciende a CUARENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS DOS EUROS CON CINCUENTA CÉNTIMOS (49.702,50 €), sin IGIC.

Desglose:

1.	Presupuesto base de licitación anual sin IGIC	29.821,50
2.	Dos prórrogas de un año cada una (sin IGIC)	19.881,00
Total.....		49.702,50

7.2.- El método aplicado para calcular el valor estimado del contrato es que resulta de aplicar la facturación media por hora total de los años 2013 a 2017 de las sociedades de auditoría establecida en el Informe sobre la situación de la Auditoría en España – 2017, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, por 150 horas, que es el número de horas estimado del servicio objeto del contrato.

Facturac, h/€	Facturación por horas de sociedades (euros)					Media
	2017	2016	2015	2014	2013	
	65,42	66,26	64,53	67,68	67,46	66,27

8.- PRECIO DEL CONTRATO.

8.1.- El precio del contrato será el que resulte de su adjudicación e incluirá el IGIC, que en todo caso se indicará como partida independiente.



8.2.- En el precio del contrato se entienden incluidas todas las tasas e impuestos, directos e indirectos, y arbitrios municipales que graven la ejecución del contrato, todos los cuales correrán de cuenta de la persona contratista salvo el IGIC, que deberá ser soportado por la entidad contratante.

Se consideran también incluidos en el precio del contrato todos los gastos que resultaren necesarios para su ejecución, incluidos los posibles desplazamientos.

También son de cuenta de la contratista los gastos de formalización del contrato si este se elevare a escritura pública.

9.- REVISIÓN DEL PRECIO DEL CONTRATO.

Dada la naturaleza del servicio y de conformidad con lo establecido en el artículo 103.2 de la LCSP, el precio del contrato no podrá ser objeto de revisión.

10.- PLAZO DE DURACIÓN Y DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO.

10.1.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 LAC, el contrato tendrá una duración inicial de TRES AÑOS contados desde la fecha en que se inicie el primer ejercicio a auditar.

El ejercicio contable comenzará el 1 de enero y finalizará el 31 de diciembre. La finalización del servicio objeto del contrato coincidirá con la emisión del informe de auditoría de las cuentas anuales.

Con el fin de cohonestar las normas sobre la duración de los contratos de servicios de la LCSP (art. 29.4) y de la LAC (art. 22), el plazo inicial de tres años podrá prorrogarse hasta un máximo de dos prórrogas de un año de duración cada una de ellas, siempre que sus características permanezcan inalterables, mediante acuerdo de la Junta General, siendo dichas prórrogas obligatorias para el contratista. En ningún caso podrá producirse la prórroga por el consentimiento tácito de las partes.

10.2.- No obstante lo establecido en los apartados anteriores, cuando al vencimiento de un contrato no se hubiera formalizado el nuevo contrato que garantice la continuidad de la prestación a realizar por la persona contratista, como consecuencia de incidencias resultantes de acontecimientos imprevisibles para el órgano de contratación, producidas en el procedimiento de adjudicación, y existan razones de interés público para no interrumpir la prestación, se podrá prorrogar el contrato originario hasta que comience la ejecución del nuevo contrato, y, en todo caso, siempre que el anuncio de licitación del nuevo contrato se haya publicado con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de finalización del contrato originario.

II ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO

11.- PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN.

11.1.- El contrato se adjudicará por el procedimiento abierto de carácter ordinario previsto en el artículo 56 de la LCSP.

11.2.- Antes de formalizar el contrato, el órgano de contratación podrá renunciar a la celebración del mismo o desistir de la licitación convocada, de conformidad con lo establecido en el artículo 152 de la LCSP.

12.- CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN.



12.1.- El contrato se adjudicará a la proposición que oferte la mejor relación calidad-precio en la ejecución del contrato, evaluada mediante la aplicación de los siguientes criterios de adjudicación:

Criterios de adjudicación	Puntuación
I. Criterios económicos:	
I.1. Precio	4
II. Criterios cualitativos:	
II.1. Inscripción en el ROAC (II.1.1 + II.1.2):	
II.1.1. Gerente o jefe de proyecto.....	2
II.1.2. Técnico colaborador.....	1
II.2. Experiencia profesional en auditoría legal de cuentas (II.2.1 + II.2.2 + II.2.3):	
II.2.1. Socio auditor responsable de la auditoría o titular de la actividad:	
a) Entre 5 y 10 años.....	0,30
b) Ente 11 y 15 años.....	0,70
c) Entre 16 y 20 años.....	1,10
d) Más de 20 años.....	1,50
II.2.2. Gerente o jefe de proyecto:	
a) Entre 5 y 10 años.....	0,25
b) Ente 11 y 15 años.....	0,50
c) Entre 16 y 20 años.....	0,75
d) Más de 20 años.....	1
II.2.3. Técnico colaborador:	
a) Entre 5 y 10 años.....	0,20
b) Ente 11 y 15 años.....	0,30
c) Entre 16 y 20 años.....	0,40
d) Más de 20 años.....	0,50

Descripción de los criterios de adjudicación.

I.1) Precio.

Dentro de él se entenderá incluido en 7% de IGIC, que deberá indicarse como partida independiente según el **modelo del anexo I**.

En precio no podrá ser superior al presupuesto base de licitación.

La ponderación asignada a este criterio de adjudicación es del 40% del total. Dicha ponderación es inferior a la asignada a los criterios cualitativos (60%) porque la naturaleza pública de ASISTA CANARIAS y su consideración de medio propio personificado ex artículo 32 de la LCSP exigen unas garantías reforzadas de calidad en el examen de las cuentas anuales que hagan hincapié en el cumplimiento del principio de buena administración que informa la gestión de todo el sector público.

II.1) Inscripción en el ROAC.

Dado que la inscripción en el ROAC exige la superación de unas pruebas de acceso tanto teóricas como prácticas, el órgano de contratación entiende que la inscripción implica un plus de garantía de calidad formativa de los miembros del equipo y, por ende, en la calidad del trabajo a realizar. De ahí su valoración como criterio de adjudicación. Siendo obligatoria la inscripción como ejerciente del socio auditor firmante del informe, la valoración de la inscripción (como ejerciente o como no ejerciente) está referida solamente al gerente o jefe de proyecto y al técnico colaborador.



asignándose a cada uno de ellos, de estar inscritos, 2 y 1 punto, respectivamente, lo que representa una ponderación máxima del 30% del total. Con dicha ponderación se favorece ese plus de garantía de calidad que se supone ínsita en la condición profesional de auditor legal de cuentas de quienes intervengan en el desarrollo de los trabajos.

II.2) Experiencia profesional de los miembros del equipo.

La experiencia profesional en materia de auditoría de los miembros del equipo es independiente del requisito de solvencia técnica o profesional al que hace referencia la cláusula 4.3.2 del PCAP.

El órgano de contratación considera que la complejidad de las tareas objeto del contrato justifica la necesidad de valorar el grado de conocimiento y experiencia personal de los miembros del equipo de trabajo por los motivos siguientes:

1. Los encargos a medios propios personificados (que es el caso de ASISTA CANARIAS) es una figura que ya estaba contemplada en las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, esto es, hace ya 10 años, que obligaban a tener en cuenta el cumplimiento de determinados requisitos, entre ellos, la onerosidad del servicio encargado, que afectaban a la cifra de negocios y cuyo conocimiento no podía escapar al auditor.

2. La transposición de dichas Directivas al ordenamiento jurídico interno a través de la Ley de la actual Ley de Contratos del Sector Público de 2017, ha definido el régimen de encargos en su artículo 32, exigiendo, inicialmente, una serie de requisitos que luego fueron modificados mediante Decreto-ley 36/202 y Ley 6/2018, que tampoco pueden escapar al conocimiento de un auditor.

3. Con anterioridad al régimen de encargo a medios propios personificados, la práctica totalidad de la cifra de negocios de ASISTA CANARIAS derivada de las encomiendas de gestión de servicios reguladas en el artículo 15 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (hace más de 20 años), que sí habilitaban al ente encomendado a tener beneficios derivados de la ejecución de los servicios.

Esta evolución normativa y su conocimiento justifican la necesidad de valorar la experiencia profesional de todos y cada uno de los miembros del equipo de trabajo de acuerdo con los parámetros temporales y ponderaciones fijadas en esta cláusula.

La ponderación máxima de este criterio de adjudicación es del 30% del total, distribuida proporcionalmente entre los miembros del equipo de trabajo según la importancia del perfil de cada uno de ellos.

12.2.- Criterios de desempate.

El empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

a) Como criterio de fomento de la integración social de personas con discapacidad, el mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad de los que formen parte del equipo mínimo a adscribir a la ejecución del contrato descrito en la cláusula 3 del PPT.

b) Como criterio de fomento de la contratación femenina, el mayor porcentaje de mujeres en el equipo mínimo a adscribir a la ejecución del contrato descrito en la cláusula 3 del PPT.



c) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

12.3.- Valoración de las ofertas.

La valoración de las ofertas se hará con arreglo al siguiente procedimiento:

1.º) Respecto al **criterio de adjudicación I.1) Precio**, a la mejor oferta se le asignará el máximo de puntos correspondientes a dicho criterio de adjudicación.

a) A la mejor oferta el máximo de los puntos correspondientes a dicho criterio: 4 puntos.

b) A las ofertas económicas siguientes se les asignarán los puntos que proporcionalmente correspondan por su diferencia con la mejor oferta, de acuerdo con la siguiente fórmula: $P=(pm*mo)/O$, donde "P" es la puntuación, "pm" es la puntuación máxima, "mo" es la mejor oferta y "O" es el valor cuantitativo de la oferta que se valora.

2.º) En relación con los **criterios de adjudicación cualitativos II.1) Inscripción en el ROAC del gerente o jefe del proyecto y/o del técnico colaborador**, se valorará con 2 puntos la inscripción del primero y con 1 punto la inscripción del técnico colaborador.

3.º) En relación con el **criterio de adjudicación II.2) Experiencia profesional en auditoría legal de cuentas**, solo se tendrán en cuenta los años completos de antigüedad (sin fracciones ni redondeos) comprendidos en los períodos de tiempo fijados en la cláusula 12.1 del PCAP.

4.º) Obtenida la puntuación total de todas las ofertas, se clasificarán por orden de mejor o peor resultando seleccionada la que obtenga mayor puntuación.

5.º) Si efectuada la valoración de las proposiciones se produjese algún empate en la puntuación final, la mesa requerirá la aportación de los documentos acreditativos de los criterios de desempate a aplicar.

13.- PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES.

13.1.- Las proposiciones y la documentación complementaria se presentarán en el plazo señalado en el anuncio de licitación y en la forma indicada en los apartados siguientes.

13.2.- La presente licitación tiene exclusivamente carácter electrónico, por lo que los licitadores deberán preparar y presentar sus ofertas, obligatoriamente, de forma telemática a través de los servicios de licitación electrónica de la Plataforma de Contratación del Sector Público (<https://contrataciondelestado.es/wps/portal/plataforma>).

No se admitirán ofertas que no sean presentadas de esta manera.

Asimismo, todas las comunicaciones que se realicen en este procedimiento de licitación se llevarán a cabo a través de la mencionada Plataforma de Contratación del Sector Público.

13.3.- Las personas interesadas en la licitación podrán examinar los pliegos y documentación complementaria en la Plataforma de Contratación del Sector Público.



Asimismo, se podrá solicitar información adicional sobre los mismos hasta 12 días antes del transcurso del plazo de presentación de proposiciones. Dicha solicitud se efectuará a través de la Plataforma de Contratación del Sector Público.

Las respuestas a las solicitudes de aclaración del contenido de los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas tendrán carácter vinculante, y se publicarán en el perfil del contratante.

13.4.- Cada persona licitadora solo podrá presentar una proposición en relación con el objeto del contrato, sin que puedan presentar variantes o alternativas.

13.5.- La persona empresaria que haya licitado en unión temporal con otros empresarios no podrá, a su vez, presentar proposiciones individualmente, ni figurar en más de una unión temporal participante en la licitación.

13.6.- El incumplimiento por algún licitador de las prohibiciones establecidas en los dos apartados anteriores (13.4 y 13.5) dará lugar a la no admisión de todas las proposiciones por él suscritas.

13.7.- La presentación de las proposiciones presume la aceptación incondicional por la persona empresaria de la totalidad del contenido de las cláusulas y condiciones del presente pliego y del de prescripciones técnicas sin salvedad alguna. Asimismo, presupone la autorización a la mesa y al órgano de contratación para consultar los datos recogidos en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Sector Público o en las listas oficiales de operadores económicos de un Estado miembro de la Unión Europea.

13.8.- Si durante la tramitación del procedimiento de adjudicación y antes de la formalización del contrato se produce la extinción de la personalidad jurídica de la persona licitadora por fusión, escisión o por la transmisión de su patrimonio empresarial, o de una rama de su actividad, le sucederá en su posición en el procedimiento la sociedad absorbente, la resultante de la fusión, la beneficiaria de la escisión o la adquirente del patrimonio o rama de actividad, siempre que reúna las condiciones de capacidad y ausencia de prohibiciones de contratar y acredite la solvencia exigida en la presente contratación.

14.- GARANTÍA PROVISIONAL.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 106.1 de la LCSP, los licitadores no constituirán garantía provisional.

15.- CONTENIDO DE LAS PROPOSICIONES.

Las proposiciones constarán de los sobres que se señalan a continuación, firmados electrónicamente por la persona licitadora o persona que la represente, debiendo figurar en cada uno de ellos una hoja independiente en la que se relacione su contenido.

15.1.- Archivo electrónico número uno.

Incluirá la documentación que se detalla a continuación:

15.1.1.- Documento Europeo Único de Contratación (DEUC).



Documento Europeo Único de Contratación (DEUC) debidamente cumplimentado y firmado por la licitadora o por quien ostente su representación, cuyo modelo puede obtenerse en la siguiente dirección: <https://es.europa.eu/growth/tools-databases/espd/filter?lang=es>

Las instrucciones para cumplimentar el DEUC se encuentran en el Reglamento de Ejecución (UE) 2016/7, de la Comisión, de 5 de enero de 2016, por la que se establece el formulario normalizado del Documento Europeo Único de Contratación (DEUC), publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea, de 6 de enero de 2016, y en la Recomendación de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa sobre utilización del DEUC, aprobada por Resolución de 6 de abril de 2016 (BOE n.º 85, de 8 de abril de 2016), pudiendo ser consultado en la página web: <https://www.boe.es/doue/2016/003/L00016-00034.pdf>

Cuando las licitadoras tengan previsto subcontratar parte de la ejecución del contrato deberán indicar en el DEUC la parte del contrato que tengan previsto subcontratar y el nombre o el perfil empresarial definido por referencia a las condiciones de solvencia profesional o técnica de los subcontratistas a los que se vaya a encomendar su realización, los cuales deberán presentar un DEUC debidamente cumplimentado y firmado por el representante.

15.1.2.- Habilitación empresarial o profesional precisa para la realización del contrato.

a) Sociedades auditoras.

Las candidatas que sean sociedades de auditoría deberán aportar los siguientes certificados:

1. Certificado acreditativo de estar inscrita como ejerciente en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas.

2. En concordancia con lo establecido en la cláusula 3 del PPT, certificado de inscripción en el ROAC como ejerciente del socio auditor firmante del informe de auditoría.

b) Auditores profesionales que sean sociedades.

En concordancia con lo establecido en la cláusula 3 del PPT, certificado de inscripción en el ROAC como ejerciente del titular de la actividad profesional.

15.1.3.- Compromiso de adscripción de medios personales y materiales a la ejecución del contrato.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 76.2 de la LCSP, se exige a los licitadores el **compromiso de dedicar o adscribir a la ejecución del contrato los medios personales o materiales suficientes para ello**, según lo establecido en los pliegos de prescripciones técnicas y de cláusulas administrativas particulares.

15.1.4.- Compromiso de constitución de UTE.

Cuando varias personas empresarias concurren agrupadas en una unión temporal (UTE), cada una de las empresas agrupadas en la unión deberá aportar un DEUC, así como **presentar escrito de compromiso de constituirse formalmente en unión temporal de empresas en caso de resultar adjudicatarias del contrato**, en el que se indicarán los nombres y las circunstancias de las personas empresarias que suscriban la unión, la participación de cada uno en ella y la designación de una persona como representante o apoderada único de la unión con poderes bastantes para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que del contrato se deriven hasta la extinción del mismo, sin



perjuicio de la existencia de poderes mancomunados que puedan otorgar las empresas para cobros y pagos de cuantía significativa.

15.1.5.- Utilización de medios externos y solvencia de otras empresas.

Si la empresa licitadora fuera a **recurrir a la solvencia y medios de otras empresas para la ejecución del contrato** deberá especificar las entidades y los medios a los que se va a recurrir, que también deberán presentar un DEUC en el que figure la información pertinente para estos casos.

15.1.6.- Declaración sobre la observancia de las disposiciones laborales y de protección de datos.

Declaración expresa de que en la oferta presentada se han tenido en cuenta las obligaciones derivadas de las disposiciones vigentes en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales, y protección del medio ambiente y la normativa nacional y de la Unión Europea en materia de protección de datos, así como que la empresa contratista se compromete a ejercer de modo real, efectivo y periódico el poder de dirección inherente a todo empresario en relación con sus trabajadores, asumiendo la negociación y pago de los salarios, la concesión de permisos, licencias, vacaciones, sustituciones, obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales y la imposición de las sanciones disciplinarias que fueren procedentes. Igualmente, en dicho compromiso la empresa contratista manifestará hacerse responsable, como empleadora, del cumplimiento de todas las obligaciones de la Seguridad Social respecto de los trabajadores con los que va a ejecutar las prestaciones que constituyen el objeto del contrato de servicios, en particular, el abono de las cotizaciones y el pago de prestaciones, y cualesquiera otros derechos y obligaciones que resulten de la relación contractual entre empleador y empleado.

15.1.7.- Declaración de empresas extranjeras.

Las empresas extranjeras deberán presentar, además, declaración de someterse a la jurisdicción de los Tribunales españoles de cualquier orden para todas las incidencias que, de modo directo o indirecto, pudieran surgir del contrato, con renuncia, en su caso, al fuero jurisdiccional extranjero que pudiera corresponder al licitante.

15.2.- Archivo electrónico número dos.

Las licitadoras incluirán en este sobre su oferta en relación con todos y cada uno de los criterios de adjudicación detallados en la cláusula 12.1 del PCAP, redactada según **modelo anexo I**, sin errores ni tachaduras que dificulten conocer claramente lo que el órgano de contratación estime fundamental para considerar las ofertas y que, de producirse, provocarán que la proposición no sea valorada respecto del criterio de que se trate.

En relación con el criterio de adjudicación I.1) Precio, no podrá superar el presupuesto base de licitación establecido en la cláusula 5 del PCAP, indicándose como partidas independientes el importe base y el IGIC que debe ser repercutido.

En cuanto al criterio II.1) Inscripción en el ROAC, bastará con dejar constancia de su posesión en la oferta redactada según el modelo anexo I, pues, de acuerdo con lo establecido en la cláusula 19.2.6 del PCAP, la acreditación de los criterios de adjudicación II.1 y II.2, será requerida solamente al licitador que resulte propuesto como adjudicatario. Lo anterior no será óbice para que las licitadoras que así lo quisieren puedan aportar en este sobre la documentación acreditativa de la inscripción en el ROAC.



Respecto del criterio II.2) Experiencia profesional en materia de auditoría, se hace extensivo lo apuntado en el párrafo anterior.

16.- MESA DE CONTRATACIÓN.

16.1.- La mesa de contratación es el órgano competente para calificar la documentación presentada por los licitadores en el sobre número uno y, en su caso, acordar la exclusión de los licitadores que no acrediten el cumplimiento de los requisitos previos. Asimismo, le corresponde valorar las proposiciones de los licitadores, proponer la calificación de una oferta como anormalmente baja y elevar al órgano de contratación la propuesta de adjudicación que corresponda.

16.2.- La mesa de contratación estará integrada por los siguientes componentes nombrados por el órgano de contratación:

- 1) Una persona que asuma la presidencia, que tendrá voto de calidad.
- 2) Una persona que asuma las funciones de secretario.
- 3) Y tres vocales.

La mesa de contratación podrá solicitar, previa autorización del órgano de contratación, el asesoramiento del personal técnico o personas expertas independientes con conocimientos acreditados en las materias relacionadas con el objeto del contrato.

También podrá requerir informe a las organizaciones sociales de personas usuarias destinatarias de la prestación, a las organizaciones representativas del ámbito de actividad al que corresponda el objeto del contrato, a las organizaciones sindicales, a las organizaciones que defiendan la igualdad de género y a otras organizaciones para la verificación de las consideraciones sociales y ambientales.

Las reuniones de la mesa de contratación podrán celebrarse mediante videoconferencia, de acuerdo con la normativa vigente al respecto. En tal caso, deberá publicarse un anuncio en el Perfil del contratante, donde se haga constar tal circunstancia y las fechas y lugares donde se celebrarán las reuniones.

En lo no previsto en la LCSP, será de aplicación lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, RJSP, especialmente en lo relativo a la constitución y acuerdos de la mesa.

17.- CALIFICACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN GENERAL.

Concluido el plazo de presentación de proposiciones, la mesa de contratación procederá a la calificación de la documentación general contenida en los sobres número uno presentados por las personas licitadoras y si observase defectos subsanables en la documentación presentada lo notificará a la persona licitadora correspondiente, dejando constancia de dicha notificación en el expediente, concediéndole un **plazo de tres días hábiles para que los subsane ante la propia mesa de contratación.** Ahora bien, si la documentación de un licitador contuviese defectos sustanciales o deficiencias materiales no subsanables, no será admitido a la licitación.

Al margen de la subsanación a que se refiere el párrafo anterior, la mesa de contratación cuando considere que existen dudas razonables sobre la vigencia o fiabilidad de la declaración a que se refiere la cláusula 15.1.1 (Declaración Europeo Único de Contratación), antes de adjudicar el contrato podrá requerir a las licitadoras afectadas para que presenten todos o una parte de los correspondientes documentos justificativos.

18.- APERTURA DE PROPOSICIONES Y PROPUESTA DE ADJUDICACIÓN.



18.1.- La mesa de contratación, una vez calificada la documentación general y realizadas las subsanaciones y, en su caso, aportadas las aclaraciones o documentos complementarios requeridos, o transcurrido el plazo que se hubiere conferido al efecto, se realizará la apertura de las proposiciones de los licitadores admitidos en el lugar y hora señalados en el anuncio de licitación.

18.2.- Una vez efectuada la valoración de las proposiciones presentadas, la mesa de contratación, tras solicitar, en su caso, los informes que estime oportunos, elevará al órgano de contratación la propuesta de adjudicación razonada que estime adecuada, que incluirá en todo caso la ponderación de los criterios indicados en la cláusula 12 del presente pliego, acompañada de las actas de sus reuniones y de la documentación generada en sus actuaciones y, en su caso, de los informes emitidos. Dicha propuesta no crea derecho alguno mientras el órgano de contratación no dicte la resolución de adjudicación.

18.3.- Si una vez valoradas las ofertas admitidas se produjera igualdad entre dos o más personas licitadoras, se aplicará el criterio preferencial previsto en la cláusula 12.2 del PCAP y para ello, antes de formular la propuesta de adjudicación, se requerirá a las empresas que se hallan en situación de igualdad para que en el plazo de **CINCO DÍAS HÁBILES**, contados a partir del primer día hábil siguiente a aquel en que se produzca la notificación del requerimiento, aporten la correspondiente documentación acreditativa.

Si algún sujeto licitador de los requeridos no atendiese el requerimiento en el plazo indicado se entenderá que renuncia a la aplicación del referido criterio preferencial.

18.4.- El órgano de contratación podrá estimar, por sí o a propuesta de la mesa de contratación, que una proposición presentada resulta inviable por haber sido formulada en términos que la hacen **anormalmente baja** cuando en las mismas concurren las siguientes circunstancias:

1.- Cuando, concurriendo un solo licitador, sea inferior al presupuesto base de licitación en más de 25 unidades porcentuales.

2.- Cuando concurren dos licitadores, la que sea inferior en más de 20 unidades porcentuales a la oferta.

3.- Cuando concurren tres licitadores, las que sean inferiores en más de 10 unidades porcentuales a la media aritmética de las ofertas presentadas. No obstante, se excluirá para el cómputo de dicha media la oferta de cuantía más elevada cuando sea superior en más de 10 de unidades porcentuales a dicha media. En cualquier caso, se considerará desproporcionada la baja superior a 25 unidades.

4.- Cuando concurren cuatro o más licitadores, las que sean inferiores en más de 10 unidades porcentuales a la media aritmética de las ofertas presentadas. No obstante, si entre ellas existen ofertas que sean superiores a dicha media en más de 10 unidades porcentuales, se procederá al cálculo de una nueva media solo con las ofertas que no se encuentren en el supuesto indicado. En todo caso, si el número de las restantes ofertas es inferior a tres, la nueva media se calculará sobre las tres ofertas de menor cuantía.

En tales supuestos se estará a lo dispuesto en el artículo 149 de la LCSP.

En todo caso, serán rechazadas aquellas proposiciones anormalmente bajas por vulnerar la normativa sobre subcontratación o no cumplir las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral, nacional o internacional.



18.5.- No podrá declararse desierta la licitación siempre que exista alguna proposición que sea admisible con arreglo a las condiciones exigidas en el presente pliego y en el de prescripciones técnicas.

19.- ADJUDICACIÓN.

19.1.- Una vez aceptada por el órgano de contratación la propuesta de adjudicación formulada por la mesa de contratación, los servicios dependientes del órgano de contratación requerirán a la licitadora propuesta como adjudicataria para que dentro del plazo de **DIEZ DÍAS HÁBILES**, contados a partir del primer día hábil siguiente a aquel en que se produzca la notificación del requerimiento, presente la documentación que se indica en los apartados siguientes.

De no cumplir el requerimiento en el plazo señalado, se otorgará un plazo para subsanar los defectos en dicha documentación. De no ser subsanables los defectos o de no subsanarlo en el plazo de tres días se entenderá que la persona licitadora ha retirado su oferta y se le impondrá una penalidad económica del 3 por 100 del presupuesto base de licitación, IGIC excluido. Asimismo, se recabará la misma documentación al licitador siguiente por el orden en que hayan quedado clasificadas las ofertas.

En caso de que el órgano de contratación lo considere necesario por la complejidad de la documentación presentada podrá convocar de nuevo a la mesa de contratación para que proceda a su clasificación.

19.2.- Documentación:

19.2.1.- Documentación acreditativa de la capacidad de obrar y de la representación.

19.2.1.1.- Las personas jurídicas deberán presentar escritura o documento de constitución o, en su caso, de modificación, estatutos sociales o acta fundacional, en el que consten las normas por las que se regula su actividad, inscritos en el registro público que corresponda según el tipo de persona jurídica de que se trate.

Las empresas no españolas de Estados miembros de la Unión Europea o signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, habrán de acreditar su capacidad de obrar mediante presentación de certificación o declaración jurada de estar inscritas en el registro procedente de acuerdo con la legislación del Estado donde están establecidos.

Las restantes entidades empresariales extranjeras deberán acreditar su capacidad de obrar mediante informe de la Misión Diplomática Permanente de España en el Estado correspondiente o en la Oficina Consular en cuyo ámbito territorial radique el domicilio de la empresa.

Asimismo, deberán aportar informe emitido por la correspondiente Oficina Económica y Consular de España en el exterior relativo a que el Estado de su procedencia admite a su vez la participación de empresas españolas en la contratación con la Administración, en forma sustancialmente análoga o, en su caso, que dicho Estado es signatario del Acuerdo sobre Contratación Pública de la Organización Mundial del Comercio.

19.2.1.2.- Cuando la entidad propuesta actúe mediante representante, deberá aportarse documento fehaciente acreditativo de la existencia de la representación y del ámbito de sus facultades para licitar, bastantado por el Servicio Jurídico del Gobierno de Canarias o, en su caso, por el de Gestión Recaudatoria de Canarias, S.A. La aportación de la mera diligencia de bastanteo de documento de apoderamiento podrá suplir la aportación de este.



19.2.2.- Documentación acreditativa de no concurrir causa de prohibición para contratar.

Deberá aportarse testimonio judicial o certificación administrativa o declaración responsable otorgada ante una autoridad administrativa u organismo profesional cualificado o ante el responsable del servicio jurídico del órgano contratante, o mediante acta de manifestaciones ante notario, de no estar incurso en las prohibiciones para contratar con el sector público establecidas en el artículo 71 de la LCSP.

19.2.3.- Documentación acreditativa de la solvencia.

La entidad propuesta deberá aportar la documentación acreditativa de su solvencia económica, financiera y técnica de conformidad con lo señalado en la cláusula 4.3 del presente pliego.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85 de la LCSP, el ente contratante podrá solicitar aclaraciones sobre la documentación presentada para acreditar la solvencia o requerir la presentación de otros documentos complementarios.

19.2.4.- Documentación acreditativa de estar al corriente de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

La entidad propuesta deberá presentar la documentación acreditativa de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social con arreglo a lo establecido en la cláusula 20 del presente pliego.

19.2.5.- Documentación acreditativa del personal laboral con discapacidad.

Cuando la propuesta de adjudicación resultase de la aplicación del criterio dirimente en caso de empate fijado en la cláusula 12.2, el licitador propuesto como adjudicatario deberá aportar los documentos siguientes:

1) En caso de que el criterio dirimente sea el de la discapacidad, se deberá aportar la resolución administrativa en la que se declare la discapacidad del trabajador y/o profesional.

2) En caso de que el criterio dirimente sea el mayor número de mujeres que forman parte del equipo de trabajo, RNT de la empresa o certificado de vida laboral del trabajador que pruebe su vinculación laboral con la licitadora.

19.2.6.- Documentación acreditativa de los criterios de adjudicación II.1) Inscripción en el ROAC, y II.2) Experiencia profesional en auditoría legal de cuentas.

1. Documentación acreditativa del criterio de adjudicación II.1) Inscripción en el ROAC.

De cumplirse el criterio de adjudicación II.1) relativo a la inscripción en el ROAC del gerente o jefe del proyecto y/o del técnico colaborador, se deberá aportar el/los correspondiente/s certificado/s de inscripción en el ROAC.

2. Documentación acreditativa del criterio de adjudicación II.2) relativo a la experiencia profesional en auditoría legal de cuentas de los miembros del equipo de trabajo.

Para acreditar la experiencia valdrá cualquier documento que pruebe de forma suficiente y a juicio de la mesa de contratación la realidad de los años de experiencia declarados. Por ejemplo

Validación: C6#PX9W7SKS5#L#C#997Z4W2CT
Verificación: <https://asistacanalarias.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 30 de 92



certificado de inscripción en el ROAC, declaración de la empresa auditora a la/s que haya estado vinculada/s el trabajador con indicación del período de vinculación y funciones ejercidas durante el mismo acompañada de un certificado de la vida laboral del trabajador que pruebe la realidad de la vinculación declarada, etc.

Lo anterior no será óbice para que el interesado pueda probar esa experiencia a través otros medios, siempre y cuando sean considerados suficientes por la meda de contratación, y/o que la mesa de contratación pueda requerir otra documentación adicional que permita comprobar la realidad de lo declarado.

19.2.7.- Garantía definitiva.

También se deberá presentar la documentación acreditativa de haber constituido la correspondiente garantía definitiva con arreglo a lo establecido en la cláusula 21 del presente pliego.

19.2.8.- Uniones temporales de empresas.

Si la propuesta de adjudicación recayera en una unión temporal de empresas, cada una de las entidades partícipes en la misma deberá presentar la documentación relacionada en los apartados anteriores, salvo la relativa a la garantía definitiva.

19.2.9.- Plazo máximo de adjudicación.

La adjudicación del contrato deberá realizarse en el plazo máximo de **quince días** a contar desde el siguiente al de apertura de las proposiciones.

Este plazo se ampliará en quince días hábiles si alguna de las proposiciones presentadas se encuentra incurso en presunción de anormalidad.

Transcurrido el indicado plazo sin haberse dictado acuerdo sobre la adjudicación, los licitadores podrán retirar sus ofertas y las garantías constituidas.

19.3.- Motivación y notificación.

La adjudicación deberá ser motivada, notificarse a todas las personas licitadoras y publicarse en el perfil del contratante en los términos establecidos en el artículo 151 de la LCSP.

19.4.- Eficacia condicionada de la adjudicación a la aprobación del nombramiento del auditor social por la Junta General.

La eficacia de la adjudicación del contrato estará condicionada a la ulterior aprobación del nombramiento del adjudicatario como auditor social por la Junta General. De no ser aprobado el nombramiento, se deberá motivar las razones legales que justifican su rechazo y se propondrá como adjudicatario al titular de la siguiente mejor oferta en las mismas condiciones antes indicadas.

20.- DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DE ESTAR AL CORRIENTE DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

20.1.- La acreditación de estar al corriente en el cumplimiento de las **obligaciones tributarias** se realizará presentando la siguiente documentación:



1) Último recibo del Impuesto sobre Actividades Económicas o el documento de alta en el mismo cuando esta sea reciente y no haya surgido aún la obligación de pago. El alta deberá adjuntarse en todo caso cuando en el recibo aportado no conste el epígrafe de la actividad. Esta documentación deberá estar referida al epígrafe correspondiente al objeto del contrato que les faculte para su ejercicio en el ámbito territorial en que las ejercen, debiendo complementarse con una declaración responsable de la persona licitadora de no haberse dado de baja en la matrícula del citado impuesto.

2) Certificación administrativa expedida por el órgano competente de la Administración General del Estado por lo que respecta a las obligaciones tributarias de la misma.

3) Certificación administrativa expedida por el órgano competente de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias por lo que respecta a las obligaciones tributarias de la misma.

Si la entidad propuesta como adjudicataria no está obligada a presentar ninguna o alguna de las declaraciones o documentos correspondientes a sus obligaciones tributarias habrá de acreditar tal circunstancia mediante declaración responsable.

20.2.- La acreditación de estar al corriente en el cumplimiento de las **obligaciones con la Seguridad Social** se realizará mediante certificación expedida por la autoridad administrativa competente. En el supuesto que haya de tenerse en cuenta alguna exención, se habrá de acreditar tal circunstancia mediante declaración responsable.

20.3.- No obstante, lo anterior, la persona licitadora propuesta como adjudicataria no estará obligada a aportar dichas certificaciones si autoriza expresamente a la entidad contratante para obtener de la Administración certificante la información que acredite que cumple las circunstancias indicadas.

20.4.- Las personas extranjeras, sean físicas o jurídicas, pertenecientes o no a Estados miembros de la Unión Europea que no tengan domicilio fiscal en España, deberán presentar certificación, también expedida por autoridad competente, en la que se acredite que se hallan al corriente en el cumplimiento de las obligaciones sociales que se exijan en el país de su nacionalidad. Toda la documentación relacionada en este apartado habrá de referirse a los doce últimos meses.

21.- GARANTÍA DEFINITIVA.

21.1.- La persona licitadora propuesta como adjudicataria deberá acreditar dentro del plazo de **diez días hábiles**, contados a partir del primer día hábil siguiente al de la notificación del requerimiento, la constitución de la garantía definitiva por importe del 5 por 100 del precio final ofertado, IGIC excluido.

Si su oferta hubiese estado incurso inicialmente en presunción de anormalidad, además de la garantía reseñada, deberá constituir una garantía complementaria por importe del 5 por 100 del precio final ofertado, IGIC excluido, que, a todos los efectos, tendrá la consideración de garantía definitiva.

21.2.- La garantía podrá constituirse mediante fianza en metálico, aval o certificado de seguro de caución, en la forma y condiciones establecidas reglamentariamente.

De constituirse mediante fianza en metálico, deberá aportarse el justificante del ingreso en la cuenta corriente ES43 2052 8130 2033 0000 0705, de la que es titular Asistencia Integral Tributaria S.A. (ASISTA CANARIAS), con N.I.F. A-35385723.

En caso de constituirse mediante aval o certificado de seguro de caución, su bastanteo podrá ser realizado por el servicio jurídico de ASISTA CANARIAS antes o después de su aportación. La existencia de defectos en los mismos tendrá la consideración de error subsanable.



21.3.- Cuando, a consecuencia de la modificación del contrato, experimente variación el precio del mismo, se reajustará la garantía en el plazo de **quince días naturales** contados desde la fecha en que se notifique al empresario el acuerdo de adjudicación.

21.4.- En el plazo de **quince días naturales** contados desde que se hagan efectivas, en su caso, las penalidades o indemnizaciones, la adjudicataria deberá reponer o ampliar la garantía constituida en la cuantía que corresponda, incurriendo, en caso contrario, en causa de resolución.

III

FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO

22.- FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO.

22.1.- Los servicios dependientes del órgano de contratación requerirá a la adjudicataria para suscribir, dentro del plazo de quince días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la adjudicación, el documento privado de formalización del contrato, según **modelo que consta en el anexo II**, al que se unirá, formando parte del contrato, la oferta de la adjudicataria y un ejemplar del pliego de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas, debidamente compulsados.

Cuando la adjudicataria sea una unión temporal de empresas, dentro del mismo plazo y con anterioridad a la firma del contrato, deberá aportar la escritura pública de constitución como tal.

Lo anterior será de aplicación sin perjuicio de lo establecido en la cláusula 19.4, relativa a la aprobación del nombramiento del auditor social por la Junta General.

22.2.- El contrato se formalizará en documento privado. No obstante, el contrato se formalizará en escritura pública cuando así lo solicite la contratista, siendo a su costa los gastos derivados de su otorgamiento.

22.3.- La formalización de los contratos deberá publicarse, junto con el correspondiente contrato, en un plazo no superior a quince días tras el perfeccionamiento del contrato en el perfil del contratante del órgano de contratación.

22.4.- No podrá iniciarse la ejecución del contrato sin su previa formalización. Si esta no se llevara a cabo dentro del plazo indicado por causa imputable a la adjudicataria, la empresa pública contratante le exigirá el 3 por 100 del presupuesto base de licitación, IGIC excluido, en concepto de penalidad, que se hará efectivo en primer lugar contra la garantía definitiva, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 71.2, letra a), de la LCSP. Si las causas de la no formalización fueren imputables a la empresa contratante, se indemnizará al contratista de los daños y perjuicios que la demora le pudiese ocasionar.

IV

EJECUCIÓN DEL CONTRATO

23.- RESPONSABLE DEL CONTRATO.

El órgano de contratación designará una persona física o jurídica, vinculada al ente contratante ajena a él, como responsable del contrato, quien supervisará la ejecución del mismo, comprobando que su realización se ajusta a lo establecido en el contrato, y cursará al contratista las órdenes e instrucciones del órgano de contratación. En defecto de designación expresa, será responsable de contrato el Interventor Interno de ASISTA CANARIAS.



24.6.- Si el contrato se le adjudicó en virtud del criterio preferencial previsto en la cláusula 12.2 del presente pliego, la contratista estará obligada a mantener las mismas circunstancias que motivaron la adjudicación durante toda la vigencia del contrato. Esta obligación tiene el carácter de **obligación contractual esencial**.

25.- EJECUCIÓN DEL CONTRATO.

25.1.- El contrato se ejecutará con estricta sujeción a las estipulaciones contenidas en el presente pliego de cláusulas administrativas particulares y en el pliego de prescripciones técnicas.

25.2.- La ejecución del contrato se realizará a riesgo y ventura de la contratista, respondiendo este de la calidad de los bienes y de los vicios ocultos que pudieran apreciarse durante el plazo de garantía.

Será obligación de la contratista indemnizar todos los daños y perjuicios que se causen, por sí o por personal o medios dependientes del mismo, a terceros como consecuencia de las operaciones que requiera la ejecución del contrato, Cuando tales daños y perjuicios hayan sido ocasionados como consecuencia inmediata y directa de una orden de empresa contratista, será responsable la misma dentro de los límites señalados en las leyes.

La contratista será responsable igualmente de los daños y perjuicios que se originen durante la ejecución del contrato, tanto para la empresa contratista, para la Administración/es de las que sea medio propio personificado como para terceros, por defectos o insuficiencias técnicas de su trabajo o por los errores materiales, omisiones e infracciones de preceptos legales o reglamentarios en los que el trabajo haya incurrido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 311 de la LCSP. Si el contrato se ejecutara de forma compartida con más de un profesional, todos responderán solidariamente de las responsabilidades a que se refiere esta cláusula.

25.3.- Como condición especial de ejecución de carácter social ex artículo 202 de la LCSP y como medida de fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, la adjudicataria tiene la obligación contractual esencial de que al menos uno de los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato sea mujer.

25.4.- Corresponde exclusivamente a la empresa contratista la selección del personal que, reuniendo, en su caso, los requisitos de titulación y experiencia exigidos, formará parte del equipo de trabajo adscrito a la ejecución del contrato, sin perjuicio de la verificación por parte de la entidad contratante del cumplimiento de aquellos requisitos.

La empresa contratista asume la obligación de ejercer de modo real, efectivo y continuo sobre el personal integrante del equipo de trabajo encargado de la ejecución del contrato, el poder de dirección inherente a todo empresario. En particular, asumirá la concesión de permisos, licencias y vacaciones, las sustituciones de los trabajadores en casos de baja o ausencia, las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, el ejercicio de la potestad disciplinaria, así como cuantos derechos y obligaciones se deriven de la relación contractual entre empleado y empleador.

La empresa contratista velará especialmente porque los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato desarrollen su actividad sin exralimitarse en las funciones desempeñadas respecto de la actividad delimitada en los pliegos como objeto del contrato.

En el caso de que la empresa contratista incumpla las obligaciones asumidas en relación con su personal, dando lugar a que el ente contratante resulte sancionado o condenado, la empresa contratista



deberá indemnizar a este de los años y perjuicios que se deriven de tal incumplimiento y de las actuaciones de su personal.

25.5.- Si la ejecución del contrato requiriera que la empresa contratista haya de contratar personal, este deberá ser contratado entre personas inscritas como demandantes de empleo en las oficinas del Servicio Canario de Empleo con una antigüedad de, al menos, seis meses en el momento en que se haga efectiva la contratación.

Excepcionalmente, se podrá contratar otro personal cuando el Servicio Canario de Empleo acredite que los puestos de trabajo que se precisan han sido ofertados y no ha podido ser cubiertos por personas inscritas con dicha antigüedad, o cuando el personal objeto de contratación haya estado inscrito seis meses completos como demandante de empleo en periodos no consecutivos en los doce meses anteriores a la fecha efectiva de la contratación.

La efectiva contratación y adscripción de dicho personal a la ejecución del contrato se considera obligación contractual esencial.

26.- GASTOS E IMPUESTOS POR CUENTA DE LA CONTRATISTA.

26.1.- Son de cuenta de la contratista los gastos de formalización del contrato si este se elevare a escritura pública.

26.2.- Tanto en las proposiciones presentadas por los licitadores como en los presupuestos de adjudicación se entienden comprendidos todas las tasas e impuestos, directos e indirectos, y arbitrios municipales que graven la ejecución del contrato, que correrán por cuenta de la contratista, salvo el Impuesto General Indirecto Canario (IGIC) que deba ser soportado por la entidad contratante, que se indicará como partida independiente tanto en la proposición presentada por la contratista como en el documento de formalización del contrato.

Se considerarán también incluidos en la proposición de la adjudicataria y en el precio del contrato todos los gastos que resultaren necesarios para la ejecución del contrato, incluidos los posibles desplazamientos.

27.- ABONOS A LA CONTRATISTA.

27.1.- La contratista tendrá derecho al abono de las prestaciones efectivamente realizadas a satisfacción de la entidad contratante.

Dado que el precio de adjudicación comprende tres ejercicios contables, finalizada la auditoría legal de las cuentas anuales de cada ejercicio, la auditora tendrá derecho al pago de la cantidad que resulte de prorratear el precio de adjudicación entre tres anualidades previo informe favorable o de conformidad de la persona designada como responsable del contrato.

El precio anual que resulte de dicho prorrateo será el que se deba abonar, en su caso, por el servicio prestado en cada ejercicio contable en que resulte prorrogado el contrato.

La forma de pago será mediante transferencia bancaria. De ahí que el contratista deba indicar en la factura la entidad de crédito y el número de la cuenta bancaria de la que es titular y en la que quiere que se abonen los pagos.

27.2.- El pago se realizará contra factura expedida de acuerdo con la normativa vigente.



La factura será presentada en formato electrónico a través del portal FACe (Punto General de Entrada de Facturas Electrónicas).

La contratista deberá enviar dicha factura dentro de los **treinta días** siguientes a la fecha de prestación del servicio.

27.3.- Si la prestación ha recibido la conformidad y la factura se ha tramitado correctamente por la contratista, la entidad contratante deberá abonarla dentro de los **treinta días** siguientes a la fecha del acto de recepción o conformidad.

Para que haya lugar al inicio del cómputo de plazo para el devengo de intereses, el contratista deberá haber cumplido la obligación de presentar la factura ante la entidad contratante en el plazo de **treinta días** desde la fecha de formalización del informe definitivo de auditoría.

Si la contratista incumpliere el plazo fijado en este pliego para la presentación de la factura o esta se devolviera por no reunir los requisitos exigidos, el plazo para efectuar el abono se contará desde la fecha de la correcta presentación de la factura.

En caso de demora por la entidad contratante en el pago del precio, esta deberá abonar al contratista, a partir del cumplimiento de dicho plazo de treinta días, los intereses de demora y la indemnización por los costes de cobro en los términos previstos en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

Si la demora en el pago fuese superior a cuatro meses, contados a partir del vencimiento del plazo al que se refiere el párrafo anterior, la contratista podrá proceder, en su caso, a la suspensión del cumplimiento del contrato, debiendo comunicar a la entidad contratante con un mes de antelación tal circunstancia a efectos del reconocimiento de los derechos que puedan derivarse de dicha suspensión en los términos establecidos en la LCSP.

Si la demora de la entidad contratante fuese superior a seis meses, contados a partir de la fecha de vencimiento del plazo a que se refiere el párrafo primero de la presente cláusula, la contratista tendrá derecho, asimismo, a resolver el contrato y al resarcimiento de los perjuicios que como consecuencia de ello se le originen.

27.4.- La contratista podrá ceder a una tercera persona, por cualquiera de los medios legalmente establecidos, su derecho a cobrar el precio del contrato, pero para que dicha cesión surta efectos y la entidad contratante efectúe el pago al cesionario, es preciso que se le notifique fehacientemente a esta última el acuerdo de cesión.

28.- INCUMPLIMIENTOS DEL CONTRATO.

28.1.- Incumplimientos de plazos.

28.1.1.- La contratista queda obligada al cumplimiento de los plazos establecidos en la cláusula 10 del presente pliego y a cualesquiera otros que vengan establecido en este pliego y/o en el documento de prescripciones técnicas particulares.

28.1.2.- Si llegado el final de dichos plazos la contratista hubiere incurrido en demora por causa a ella imputable, la entidad contratante podrá optar, indistintamente, por la resolución del contrato con pérdida de la garantía constituida o por la imposición de las penalidades diarias en proporción de 0,60 € por cada 1000 € del precio del contrato.



Cada vez que las penalidades por demora alcancen un múltiplo de 5 por 100 del precio del contrato, IGIC excluido, el órgano de contratación estará facultado para proceder a la resolución del mismo o acordar la continuidad de su ejecución con imposición de nuevas penalidades.

Esta misma facultad tendrá la entidad contratante de los plazos parciales o cuando la demora en el cumplimiento de aquellos haga presumir razonablemente la imposibilidad del cumplimiento del plazo total.

28.1.3.- La constitución en mora de la contratista no requerirá intimación previa por parte de la entidad contratante.

28.2.- Cumplimiento defectuoso o incumplimiento parcial de la ejecución del objeto del contrato.

28.2.1.- En caso de que la contratista realizara defectuosamente el objeto del contrato, incumpliera los compromisos adquiridos en virtud del presente contrato o las condiciones especiales de ejecución establecidas en el presente pliego, el órgano de contratación podrá optar por resolver el contrato con incautación de la garantía constituida o bien imponer una penalización económica por importe de hasta el 10 por 100 del precio del contrato, IGIC excluido.

28.2.2.- Cuando la contratista, por causas a ella imputables, hubiera incumplido parcialmente la ejecución de las prestaciones definidas en el contrato, el órgano de contratación podrá optar, indistintamente, por su resolución o por imponer penalidades de hasta el 10 por 100 del precio del contrato, IGIC excluido.

28.3.- Las penalidades se impondrán por acuerdo del órgano de contratación a propuesta del responsable supervisor de la ejecución del contrato, que será inmediatamente ejecutivo, y se harán efectivas mediante deducción de su importe en los abonos a realizar a la contratista o, cuando no pudieran deducirse dichos pagos, se harán efectivas sobre la garantía constituida.

28.4.- Si las penalidades impuestas con arreglo a lo establecido en los apartados anteriores no cubriesen los daños ocasionados a la entidad contratante por los incumplimientos de la contratista, aquella le exigirá una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

V

SUBCONTRATACIÓN, CESIÓN DEL CONTRATO Y SUCESIÓN EN LA PERSONA DEL CONTRATISTA

29.- SUBCONTRATACIÓN.

29.1.- La persona contratista podrá subcontratar con terceras personas que no estén inhabilitados para contratar de acuerdo con el ordenamiento jurídico, o incurso en algunas de las causas de prohibición para contratar con las Administraciones Públicas relacionadas en el artículo 71 de la LCSP la ejecución parcial del contrato.

La celebración de los subcontratos estará sometida al cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Las personas licitadoras deberán indicar en la oferta la parte del contrato que tengan previsto subcontratar, señalando su importe, y el nombre o el perfil empresarial, definido por referencia a las condiciones de solvencia profesional o técnica, de las subcontratistas a los que se vaya a encomendar su realización. En todo caso, la contratista deberá comunicar por escrito, tras la adjudicación del contrato y, a más tardar, cuando inicie la ejecución de este, al órgano de contratación los datos de

Verificación: <https://asistacanalarias.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 36 de 92



contacto y representante o representantes legales del subcontratista, y justificando suficientemente la aptitud de este para ejecutarla por referencia a los elementos técnicos y humanos de que dispone y a su experiencia, y acreditando que el mismo no se encuentra incurso en prohibición de contratar de acuerdo con el artículo 71 de la LCSP.

b) La contratista principal deberá notificar por escrito al órgano de contratación cualquier modificación que sufra esta información durante la ejecución del contrato principal, y toda la información necesaria sobre los nuevos subcontratistas.

c) Los subcontratos que no se ajusten a lo indicado en la oferta, por celebrarse con empresarios distintos de los indicados nominativamente en la misma o por referirse a partes de la prestación diferentes a las señaladas en ella, no podrán celebrarse hasta que transcurran veinte días desde que se hubiese cursado la notificación y aportado las justificaciones a que se refiere la letra a) de este apartado, salvo que con anterioridad hubiesen sido autorizados expresamente, siempre que la entidad contratante no hubiese notificado dentro de este plazo su oposición a los mismos. Este régimen será igualmente aplicable si los subcontratistas hubiesen sido identificados en la oferta mediante la descripción de su perfil profesional.

29.2.- De conformidad con lo establecido en el artículo 202.4 de la LCSP, el subcontratista estará obligada a cumplir las condiciones especiales de ejecución exigidas en el presente pliego.

29.3.- La contratista deberá pagar a las subcontratistas o suministradoras en los términos establecidos en el artículo 216 de la LCSP.

29.4.- La subcontratista no tendrá derechos frente a ASISTA CANARIAS, ni generará obligaciones de ningún tipo a esta frente a la subcontratista, siendo nulos de pleno derecho los acuerdos o pactos a que puedan llegar la contratista y al subcontratista que vulnere lo establecido en este apartado, incluso si tales pactos o acuerdos fueren comunicados a ASISTA CANARIAS.

29.5.- La entidad contratante comprobará que la contratista paga debidamente a las subcontratistas o suministradores que participan en el contrato.

Para ello cuando el ente público contratante lo solicite, la contratista adjudicataria le remitirá una relación detallada de las entidades subcontratistas que participen en el contrato cuando se perfeccione su participación, con indicación de las condiciones de subcontratación o suministro de cada una de ellas que guarden relación directa con el plazo de pago.

Asimismo, a solicitud del ente público contratante, la contratista adjudicataria deberá aportar justificante de cumplimiento de los pagos dentro de los plazos establecidos en el artículo 216 de la LCSP y en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, en lo que le sea de aplicación.

Estas obligaciones se consideran condiciones esenciales en la ejecución del contrato, y su incumplimiento dará lugar a las consecuencias previstas por el ordenamiento jurídico.

29.6.- Siempre que se cumplan los requisitos exigidos para la subcontratación, el órgano de contratación podrá efectuar pagos directos a las subcontratistas que se entenderán efectuados por cuenta de la contratista principal y que tendrán la misma consideración que los abonos a cuenta.

30.- CESIÓN DEL CONTRATO.



La contratista podrá ceder a un tercero, en las condiciones que se establecen en el artículo 214 de la LCSP, los derechos y obligaciones dimanantes del presente contrato. No se devolverá la garantía definitiva constituida por el cedente hasta que no se haya constituido la del cesionario.

31.- SUCESIÓN EN LA PERSONA DE LA CONTRATISTA.

En los casos de fusión, escisión, aportación o transmisión de empresas o ramas de actividad de las mismas, continuará el contrato vigente con la entidad resultante, que quedará subrogada en los derechos y obligaciones dimanantes del mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 98 de la LCSP.

Es obligación de la contratista comunicar al ente público contratante cualquier cambio que afecte a su personalidad jurídica, suspendiéndose el cómputo de los plazos legalmente previstos para el abono de las facturas correspondientes hasta que se verifique el cumplimiento de las condiciones de la subrogación.

Si no pudiese producirse la subrogación por no reunir la entidad a la que se atribuya el contrato las condiciones de solvencia necesarias o por afectar al equipo responsable de la ejecución, se resolverá este, considerándose a todos los efectos como un supuesto de resolución por culpa de la contratista.

VI **MODIFICACIÓN DEL CONTRATO**

32.- MODIFICACIÓN DEL CONTRATO.

El contrato solo podrá modificarse por razones de interés público, con arreglo a lo establecido en los apartados siguientes y en los artículos 203 a 207, ambos inclusive, de la LCSP.

Las modificaciones del contrato serán obligatorias para la contratista, con la salvedad a la que se refiere el artículo 206.2 de la LCSP, y se formalizarán en documento privado.

32.1.- Modificaciones previstas del contrato.

No se prevé ninguna modificación del contrato, sin perjuicio de las modificaciones referidas en el apartado siguiente.

32.2.- Modificaciones no previstas: prestaciones adicionales, circunstancias imprevisibles y modificaciones no sustanciales.

Podrán llevarse a cabo modificaciones del contrato cuando concurra alguna de las circunstancias a que se refiere el apartado 2 del artículo 205 de la LCSP, siempre y cuando no alteren las condiciones esenciales de la licitación y adjudicación del contrato, debiendo limitarse a introducir las variaciones estrictamente indispensables para atender la causa objetiva que las haga necesarias.

El órgano de contratación deberá aprobar, previamente a su ejecución, la modificación del contrato siguiendo al efecto el procedimiento establecido en el artículo 191 de la LCSP, teniendo en cuenta, además, lo dispuesto en el artículo 207.2 de la LCSP.

33.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.



Si la empresa pública contratante acordare la suspensión del contrato o aquella tuviere lugar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 198.5 de la LCSP, se levantará acta, de oficio o a solicitud de la contratista, en la que se consignarán las circunstancias que la han motivado y la situación de hecho en la ejecución de aquel.

Acordada la suspensión, la entidad contratante abonará al contratista, en su caso, los daños y perjuicios efectivamente sufridos por este, los cuales se determinarán con arreglo a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 208, y en los apartados 2 y 3 del artículo 313, de las LCSP.

VII

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

34.- CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO.

34.1.- El contrato se entenderá cumplido por la contratista cuando esta haya realizado la totalidad de su objeto de conformidad con lo establecido en este pliego y en el de prescripciones técnica, y a satisfacción del órgano contratante.

Si los servicios se han ejecutado correctamente, la entidad contratante hará constar de forma expresa su conformidad dentro del mes siguiente a la entrega o realización del objeto del contrato.

34.2.- Si los servicios no se hallan en condiciones de ser recibidos, se dejará constancia expresa de tal circunstancia y se darán las instrucciones precisas al contratista para que subsane los defectos observados o proceda a una nueva ejecución de conformidad a lo pactado. Si pese a ello los trabajos efectuados no se adecúan a la prestación contratada como consecuencia de vicios o defectos imputables al contratista la entidad contratante podrá rechazarla, quedando exenta de la obligación de pago y teniendo derecho, en su caso, a la recuperación del precio satisfecho hasta entonces.

35.- RESOLUCIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

35.1.- El contrato se extinguirá, además de por su cumplimiento, por su resolución acordada por la concurrencia de alguna de las causas previstas en los artículos 211 y 313, de la LCSP.

La resolución del contrato producirá los efectos previstos en los artículos 213 y 313, de la LCSP.

Producirá igualmente la resolución del contrato el incumplimiento por la persona contratista de la obligación de guardar sigilo a que se refiere la cláusula 24.3 respecto de los datos o antecedentes que, no siendo públicos o notorios, estén relacionados con el objeto del contrato y hayan llegado a su conocimiento con ocasión del mismo.

Asimismo, serán causas de resolución del contrato, dando lugar a los efectos antes indicados, las causas previstas en el artículo 6 del Decreto 87/1999, de 6 de mayo, por la que se regula la subcontratación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

35.2.- A la extinción de los contratos de servicios no podrá producirse, en ningún caso, la consolidación de las personas que hayan realizado los trabajos objeto del contrato como personal de la entidad contratante.

36.- PLAZO DE GARANTÍA.

Concluida la vigencia del contrato y cumplidas por la contratista las obligaciones derivadas del contrato, este se considerará extinguido a todos los efectos.



37.- DEVOLUCIÓN O CANCELACIÓN DE LA GARANTÍA DEFINITIVA.

Concluida la vigencia del contrato y cumplidas por la contratista las obligaciones derivadas del mismo, si no resultaren responsabilidades que hayan de ejercitarse sobre la garantía definitiva, se dictará acuerdo se devolución o cancelación de esta.



**ANEXO I
MODELO DE OFERTA**

D./D^a. _____, con DNI nº _____, en nombre propio o en representación de la empresa _____, con NIF nº _____, con poder bastante para ello, de conformidad con lo establecido en el pliego de cláusulas administrativas particulares y en el pliego de prescripciones técnicas particulares aplicables a la contratación del servicio de auditoría legal de cuentas de ASISTA CANARIAS, los cuales son aceptados en su integridad, me comprometo:

PRIMERO.- En relación con el criterio de adjudicación I.1) Precio, a ejecutar el contrato por el siguiente PRECIO:

IMPORTE BASE	IGIC (7% DEL IMPORTE BASE)	TOTAL

SEGUNDO.- En relación con el criterio de adjudicación II.1) Inscripción en el ROAC, declaro que son ciertos los datos que se aportan a continuación:

Marcar con X la opción que corresponda

	<u>SI</u> INSCRITO EN EL ROAC	<u>NO</u> INSCRITO EN EL ROAC
Gerente o jefe del proyecto		
Técnico colaborador		

TERCERO.- En relación con el criterio de adjudicación II.2) Experiencia profesional en auditoría legal de cuentas, declaro que son ciertos los datos que se aportan a continuación:

Marcar con X la opción que corresponda

	Socio auditor o Titular actividad profesional	Gerente o Jefe del proyecto	Técnico colaborador
a) Entre 5 y 10 años			
b) Entre 11 y 15 años			
c) Entre 16 y 20 años			
d) Más de 20 años			



ANEXO II MODELO DE CONTRATO PRIVADO DE SERVICIOS DE AUDITORÍA LEGAL DE CUENTAS

En Las Palmas de Gran Canaria, a ____ de ____ de 202__.

REUNIDOS

DE UNA PARTE: D. _____, con D.N.I. n.º _____, en nombre y representación de la sociedad mercantil pública ASISTENCIA INTEGRAL TRIBUTARIA, S.A. (ASISTA CANARIAS), con N.I.F. A-35385723, en su condición de _____, con domicilio a estos efectos en la calle Profesor Agustín Millares Carló, n.º 20, en Las Palmas de Gran Canaria (teléfonos de contacto: _____; direcciones de correo electrónico: _____)

DE OTRA PARTE: D. _____, con D.N.I. n.º _____, en nombre y representación de la mercantil _____, con N.I.F. _____, en su condición de _____, con domicilio en _____, (teléfono de contacto: _____; dirección de correo electrónico de contacto: _____).

Los comparecientes se reconocen recíprocamente capacidad legal para obligarse y otorgar el presente contrato público de servicios de auditoría legal de cuentas cuyos antecedentes y estipulaciones son los siguientes:

ANTECEDENTES

ÚNICO.- Que tramitado el expediente de contratación n.º _____, _____ resultó ser la adjudicataria del mismo por resolución de la Consejera-Delegada, de ____ de _____ de 202__.

El nombramiento del adjudicatario como auditor social fue ratificado por la Junta General Extraordinaria y universal de ASISTA CANARIAS mediante acuerdo de ____ de _____ de 202__.

ESTIPULACIONES

PRIMERA.- Objeto del contrato.

_____, se compromete a prestar el servicio de auditoría legal de las cuentas anuales de Asistencia Integral Tributaria, S.A. (ASISTA CANARIAS) correspondientes a los ejercicios 2024, 2025 y 2026, y, en caso de prórroga/s, a los ejercicios 2027 y 2028, con estricta sujeción a los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas, así como a las condiciones contenidas en su oferta y sobre las que manifiesta su conformidad.

SEGUNDA.- Precio del contrato.

El precio total del servicio por el período de duración inicial de tres años es de _____.



Dentro del precio se entienden incluidas todas las propuestas ofertadas por la adjudicataria.

El pago del precio total se prorrateará entre las tres anualidades y cada cuota anual (_____ € + _____ € IGIC7%) será abonada una vez haya concluido la auditoría de cuentas anuales del ejercicio correspondiente, previo informe favorable o de conformidad de la persona designada como responsable de la ejecución del contrato.

TERCERA.- Duración del contrato.

El contrato tendrá una duración de TRES AÑOS contados desde la fecha en que se inicie el primer ejercicio a auditar.

El ejercicio contable comenzará el 1 de enero y finalizará el 31 de diciembre. La finalización del servicio objeto del contrato coincidirá con la emisión del informe de auditoría de las cuentas anuales.

Con el fin de coherencia las normas sobre la duración de los contratos de servicios de la LCSP (art. 29.4) y de la LAC (art. 22), el plazo inicial de tres años podrá prorrogarse hasta un máximo de dos prórrogas de un año de duración cada una de ellas, siempre que sus características permanezcan inalterables, mediante acuerdo de la Junta General, siendo dichas prórrogas obligatorias para el contratista. En ningún caso podrá producirse la prórroga por el consentimiento tácito de las partes.

No obstante lo establecido en los apartados anteriores, cuando al vencimiento de un contrato no se hubiera formalizado el nuevo contrato que garantice la continuidad de la prestación a realizar por la persona contratista, como consecuencia de incidencias resultantes de acontecimientos imprevisibles para el órgano de contratación, producidas en el procedimiento de adjudicación, y existan razones de interés público para no interrumpir la prestación, se podrá prorrogar el contrato originario hasta que comience la ejecución del nuevo contrato, y, en todo caso, siempre que el anuncio de licitación del nuevo contrato se haya publicado con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de finalización del contrato originario.

CUARTA.- Constitución de garantía.

Para responder de las obligaciones, penalizaciones y demás gastos que se puedan derivar del presente contrato, el adjudicatario ha constituido a favor de ASISTA CANARIAS la garantía formalizada mediante _____.

Leído por ambas partes el presente contrato lo encuentran ajustado a sus deseos y en prueba de su conformidad lo firman por duplicado en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

ASISTA CANARIAS:

_____:

Director-Gerente

Administrado



III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17238 *Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.*

Visto el texto del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (código de convenio 99001355011983), que ha sido suscrito con fecha 13 de abril de 2023, de una parte por la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) y la Asociación Nacional para la Investigación de Marketing, Económico y Social (ANIMES), en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO-Servicios) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FesSMC-UGT), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo estatal en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de julio de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

XVIII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO PRELIMINAR

Disposición preliminar primera. *Determinación de las partes que suscriben el Convenio, legitimación y eficacia.*

El presente XVIII convenio colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, que viene a sustituir el precedente XVII convenio colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública lo suscriben en representación de la parte patronal, la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) y la Asociación Nacional para la Investigación de Marketing, Económica y Social (ANIMES), y en representación de la parte social, la Federación Estatal de Servicios de Comisiones



Obreras (CC.OO-Servicios) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).

Las mencionadas partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, su plena legitimidad para suscribir un Convenio Colectivo de carácter regular.

En este sentido este Convenio Colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando, con tal carácter, la regulación de las condiciones laborales básicas para todas las empresas y sus plantillas incluidos en su ámbito de aplicación.

Disposición preliminar segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en utilizar en el texto un lenguaje de género que permita incluir a todas las personas referidas en su ámbito de aplicación. No obstante, cuando el texto del convenio se refiere al literal de los textos legales, se mantiene el redactado en ellos establecidos.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio será de obligada observancia en todas las empresas de consultoría de planificación, consultoría de negocio, de consultoría tecnológica, de tecnologías de la información, de organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por el XVII Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, al que sustituye íntegramente en dicho ámbito.

2. También están incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, y obligadas por él, las empresas de servicios de informática, de servicios de tecnologías de la información, así como las de investigación de mercados y de la opinión pública que vinieran rigiéndose por el antes citado Convenio Colectivo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio afecta a todas las plantillas adscritas a las empresas indicadas en el artículo 1.

2. En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a), del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia temporal del convenio colectivo se retrotrae a 1 de enero del año 2020, si bien, el texto convencional iniciará sus efectos al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», todo ello, sin perjuicio, de lo que se determine expresa y específicamente para determinadas materias a lo largo del Convenio.

Los efectos económicos del convenio colectivo serán de aplicación, en lo que se refiere a las tablas salariales a partir del día 1 de julio de 2022.

La nueva clasificación profesional y las tablas salariales adscritas a la misma, reguladas en el Anexo I del presente convenio colectivo, estarán vigentes a partir del día 1 de julio de 2022.



De cara a la reclasificación profesional de las personas trabajadoras en las nuevas áreas profesionales establecidas en el artículo 15 del XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, las Empresas dispondrán de dos meses desde la publicación del mismo en el «BOE» para encuadrar a las personas trabajadoras afectadas en el nuevo sistema de áreas, grupos y niveles profesionales del XVIII Convenio Colectivo. La reclasificación profesional que efectúen las empresas deberá realizarse de conformidad a la descripción funcional de las áreas establecidas en el artículo 15 del Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio asume las competencias para la resolución de los problemas de adecuación funcional a la Clasificación Profesional del Convenio

El convenio colectivo agotará su vigencia el 31.12.2024 prorrogándose a partir de dicha fecha por tática aceptación y en sus propios términos en tanto no inicie su vigencia el Convenio Colectivo Estatal que lo sustituya, en los términos del artículo 5.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año en el caso de que no mediará denuncia expresa de ninguna de las partes legitimadas para negociar y promover la negociación conforme a los artículos 86 y 87 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha denuncia ha de llevarse a cabo dentro de los últimos nueve (9) meses de la vigencia o prórroga en curso.

La negociación del XIX Convenio Colectivo comenzará como mínimo nueve meses antes de la fecha de expiración de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Denunciado el presente Convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido íntegro, en tanto no inicie su vigencia el Convenio colectivo estatal que lo sustituya.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En caso de nulidad sobrevenida de alguna cláusula del presente convenio, las partes firmantes se comprometen a negociar y acordar la misma en aras de salvaguardar la eficacia general del convenio.

Artículo 7. *Compensación. Absorción.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Artículo 8. *Respeto de las mejoras adquiridas.*

1. Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este Convenio.



Artículo 9. *Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos (Comisión Mixta Paritaria).*

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a una Comisión Mixta Paritaria, que se dará por constituido el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. La Comisión Mixta Paritaria quedará integrada por cinco representantes titulares y dos suplentes de cada una de las partes social y empresarial signatarias del Convenio, siendo designados como Vocales, por la parte empresarial, cuatro miembros designados por la Asociación de Empresas Consultoras, y otro por ANIMES, tres miembros designados por CCOO, y dos por UGT.

3. Los integrantes de la Comisión Mixta Paritaria por mandato de las partes firmantes actuarán conforme al Reglamento de funcionamiento, determinado en el Anexo III, de la Comisión Mixta Paritaria.

4. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, cualquiera de las partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Mixta Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Los promotores del conflicto colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a la Calle del Monte Esquinza, 34 2.ºB, 28010 Madrid, el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos treinta días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos del Comité, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

5. Pese a ser ésta una cláusula obligacional en lo que concierne a los firmantes, y normativa para los afectados por el ámbito de obligar del Convenio, las partes la establecen también para ellas con carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. La Comisión Mixta Paritaria regulada en esta cláusula decidirá, mediante resolución motivada en el plazo máximo de siete días, y previa audiencia por escrito de ambas partes, los supuestos de discrepancia que se susciten en el ámbito de la empresa entre los representantes legales de los trabajadores y la propia empresa en los casos de posible inaplicación salarial del Convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) que resulte de aplicación en su momento.

7. Asimismo, se atribuye a la Comisión Mixta Paritaria la mediación en la implantación y desenvolvimiento de los Planes de Igualdad que se establezcan conforme a la Ley O. 3/2007, de 22 de marzo, así como en materia de aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 10. *Período de prueba de ingreso.*

1. En el ingreso de las personas trabajadoras, podrá pactarse un periodo de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales establecidos en el artículo 15 de este convenio, a saber:

– Área funcional 1 y 2 del Convenio Colectivo:

- Grupo A: 6 meses.
- Grupo B: 6 meses.



- Grupo C: 4 meses.
- Grupo D: 3 meses.
- Grupo E: 3 meses.

– Área funcional 3 y 4 del Convenio Colectivo:

- Grupo A: 6 meses.
- Grupo B: 6 meses.
- Grupo C: 6 meses.
- Grupo D: 6 meses.
- Grupo E: 3 meses.

– Área funcional 5 del Convenio Colectivo:

- Grupo A: 6 meses.
- Grupo B: 6 meses.
- Grupo C: 3 meses.
- Grupo D: 3 meses.
- Grupo E: 3 meses para los contratos fijos discontinuos y 15 días para los contratos eventuales por circunstancias de la producción.

2. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona en la empresa. Siempre que se haya producido un acuerdo en tal sentido expresado en el contrato de trabajo, las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten al personal durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 11. *Promoción profesional de la plantilla. Ascensos.*

1. Conforme al art. 24 del T.R.L.E.T., los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas, independientemente de su género, y deberán respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del T.R.L.E.T.

3. Para el ascenso o promoción profesional de la plantilla se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de las personas trabajadoras, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

Artículo 12. *Nuevas contrataciones.*

1. Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, incluidas los contratos a tiempo parcial, éstas se harán públicas mediante comunicación al Comité de Empresa y mediante el correspondiente aviso en el tablón de anuncios, con al menos cinco días laborables de antelación al inicio del proceso de selección, salvo casos de razonable urgencia.

2. Dichas comunicaciones y avisos harán constar el Grupo profesional y el Nivel, del nuevo o nuevos contratos, así como los requisitos exigidos que deberán adecuarse a las funciones descritas para su Grupo y Nivel profesional.



3. Los procesos de selección asegurarán la objetividad y no discriminación de la misma, y en ellos tendrán preferencia para ocupar el puesto o puestos de trabajo que se pretendan cubrir con el nuevo o nuevos contratos, el personal de la empresa, siempre que obtenga igual evaluación en el proceso selectivo que las personas aspirantes a ingresar en la plantilla de la empresa.

La empresa informará por escrito al inicio del proceso de selección a la representación legal de los trabajadores del tipo de proceso, filtros y actividades relacionadas con la selección.

En caso de reclamación contra la selección efectuada formulada por alguna persona trabajadora de la empresa que se estime injustamente pospuesta a favor de otra persona, el Comité de Empresa tendrá acceso a las Actas o Informes de evaluación y demás documentación del proceso selectivo relativas a la persona trabajadora reclamante y a la persona aspirante seleccionada.

4. Las normas del presente artículo no serán de aplicación a las empresas que empleen menos de 50 personas, sin contar el personal discontinuo, las cuales seguirán observando las normas o procedimientos que existieran o vinieran aplicando con anterioridad en cada centro o empresa.

Tampoco se aplicarán las reglas de los tres primeros apartados de este artículo a los siguientes procesos o actos de contratación:

- a) Los puestos de trabajo encuadrados en el Área 3 y 4, Grupo E Nivel 2.
- b) Los dirigidos a cubrir puestos de trabajo de mando, tanto intermedios como de Dirección, o de confianza por razón de su naturaleza específica, o se trate de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven un especial grado de confidencialidad y reserva.

Las circunstancias excluyentes del sistema general previsto en los tres primeros números de este artículo serán comunicados al Comité de Empresa.

Artículo 13. *Organización del trabajo.*

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, la Representación Legal de los Trabajadores, tendrá las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio.

Artículo 14. *Bolsa de estudios.*

Cualquier persona de la plantilla podrá solicitar a la empresa una bolsa anual de 218,10 euros, para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

Artículo 15. *Grupos Profesionales.*

Áreas de Actividad:

Área 1. Actividades de gestión y administración de medios y procesos, y actividades de administración interna.

Actividades que se encuentran entre alguna de las siguientes:

Actividades de administración interna.

Se incluyen las actividades de administración que se prestan de manera interna colaborando con las áreas funcionales de la empresa.



Comprende, entre otras, las actividades de apoyo corporativo, en general, que sin limitación pudieran implicar, soporte de gestión, administración, administración de personal, recursos humanos, control de gestión, finanzas, compras, comunicación y marketing, y labores de mantenimiento del edificio, transporte y otras tareas auxiliares.

Se incluyen también todas las tareas administrativas de soporte al desarrollo de negocio, en concreto la elaboración de la documentación administrativa y/o presentación de certificados que requiere la presentación de la oferta.

Actividades de administración externa.

Actividades administrativas y/o de soporte administrativo necesarias para la realización, gestión y ejecución de funciones, operaciones y/o procesos de negocio a favor de terceros.

En esta área se incluyen los servicios de BPO (Business Process Outsourcing) conocido en castellano como «Externalización de Procesos de Negocio» tales como: los servicios de contabilidad, administración, administración de personal, recursos humanos, servicios de back office y de atención al cliente, jurídicos, elaboración de la documentación administrativa para dar soporte al desarrollo de negocio, ventas, comunicación y marketing, envío, logística y aprovisionamiento.

Área 2. Actividades relacionadas con la atención al usuario, interno y externo.

Actividades que se encuentran entre alguna de las siguientes:

Esta área incluye las actividades de los centros de atención al usuario (CAU), entendiéndose como tal, un servicio externo o interno prestado tanto de manera remota como presencial, en el que se centralizan las peticiones o incidencias, con el objetivo de resolverlas y llevar a cabo un seguimiento de las mismas.

Entre las principales funciones se encuentran, por ejemplo, la atención a las personas usuarias, el registro, categorización, priorización, seguimiento y resolución de incidencias.

Área 3. Desarrollo de software, Programación y Explotación de Sistemas

Las actividades de esta área se encuentran entre alguna de las siguientes:

Desarrollo de software, programación: análisis técnico, diseño, desarrollo, pruebas, integración, implantación, seguimiento y documentación, mantenimiento evolutivo y correctivo, tanto de nuevos desarrollos de software, como de actualizaciones de software existente y de soluciones, servicios y productos ya existentes desarrollados a medida.

Explotación de Sistemas: diseño, implantación y administración o gestión de infraestructuras de las tecnologías de la información y comunicaciones referidos a la integración de sistemas, así como el diseño, implantación y gestión de infraestructuras. Mantenimiento, reparación, resolución de problemas y supervisión de sistemas operativos, aplicaciones y servidores.

Área 4. Consultoría.

Las actividades de esta área se encuentran entre alguna de las siguientes:

Consultoría tecnológica y consultoría de negocio, relativas entre otras a la definición de modelos operativos, técnicos, de negocio o funcionales, la gestión del cambio, el desarrollo de negocio y el análisis o definición de procesos.

Asesoramiento a los clientes sobre soluciones técnicas o sobre su modelo de negocio en general, para mejorar su posicionamiento, crecimiento, rendimiento o su consolidación en el mercado en ámbitos tecnológicos.

Consultoría orientada a la mejora de los procesos internos, de la gestión de recursos humanos, las finanzas o estrategias de marketing.



Estudio, análisis y configuración de las soluciones tecnológicas o de negocio más adecuadas, y diseño de proyectos de integración e implantación de dichas soluciones.

Trabajos de preparación, realización y seguimiento de las políticas, planes de negocio, auditoría externa, productos y servicios.

Actividades de consultoría tecnológica como, sin carácter limitativo: la ciberseguridad, la administración de sistemas en la nube, la administración de bases de datos y la inteligencia artificial, *blockchain* y/o *big data*.

Definición de las soluciones técnicas y/o de transformación digital que se precisen y a las tecnologías disponibles o existentes que mejor se adapten a las necesidades, mediante alguna de las siguientes funciones:

- Diseño de la arquitectura para aplicaciones o servicios
- Desarrollo de negocio, identificación de oportunidades y elaboración de ofertas técnicas.
- Dirección y seguimiento del servicio o proyecto al cliente.
- Planificación, análisis funcional de procesos o análisis de sistemas.

Dentro de esta área, como desarrollo vertical de la misma, se integrarán todas las nuevas evoluciones de servicios de tecnología.

Área 5. Estudios de mercado.

Actividades específicas relacionadas con la contratación de estudios de mercado distinguiendo dos subáreas:

- Técnica. Captación y mantenimiento del cliente. Definición, seguimiento, entrega y presentación del estudio al cliente. Análisis de datos y resultados. Presupuestación y control de costes del estudio.
- Operaciones. Coordinación, control y supervisión de los procesos de recogida de la información de los estudios contratados en la subárea técnica. Recogida y explotación estadística de datos.

Grupos profesionales y niveles:

Los grupos B, C, D y E se dividen en niveles cada uno en base a las funciones, aptitudes y experiencia dentro de cada grupo indicado.

Grupo A:

Pertencen a este grupo profesional las personas que, por conocimientos y experiencia profesional, coordinan, planifican y gestionan los recursos disponibles a su cargo, velando por la consecución de los objetivos perseguidos. Realizan dichas actividades con autonomía y capacidad de supervisión.

Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal.

La responsabilidad por sus decisiones afecta directa o indirectamente a parte de la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

Grupo B:

Pertencen a este grupo profesional las personas que, tienen atribuidas funciones relacionadas con el análisis, definición, coordinación y supervisión de proyectos, tareas, actividades propias del sector, línea, área a las que pertenece, velando por la consecución de los objetivos perseguidos, y que dispongan de la necesaria formación,



conocimiento y experiencia profesional. Planifican y gestionan, por proyecto, los recursos humanos y técnicos disponibles.

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media-alta.

Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Amplia autonomía en la ejecución de sus tareas. Demuestra iniciativa en las tareas asignadas. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

Nivel 2.

Personas con el perfil profesional adecuado, con poca experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Actúa con autonomía en la ejecución de sus tareas. Aplica iniciativa en las tareas asignadas. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

Grupo C:

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, realizan actividades de tipo técnico dentro de un área determinada de conocimiento, y se responsabilizan de la programación y supervisión de actividades realizadas por colaboradores internos o externos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, pudiendo llegar a supervisar de forma cercana la actividad desarrollada por las personas que componen sus equipos.

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media.

Nivel 1.

Cuenta con los recursos y/o los conocimientos necesarios y con amplia experiencia profesional en las tareas del grupo. Puede impartir formación de procesos y técnica. Actúa con iniciativa en las tareas asignadas. Desarrolla su actividad con autonomía en los procesos asignados. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Nivel 2.

Poseen los conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo. Tiene conocimientos de las tareas administrativas o técnicas que realiza con iniciativa, pero bajo cierta supervisión. Puede impartir formación técnica. Es autónomo en la ejecución técnica de sus labores. Y requiere poca supervisión en los procesos. Proponen mejoras en los procesos que se le asignan. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Nivel 3

Poseen los conocimientos necesarios y cuenta con poca experiencia profesional en las tareas del grupo. Tiene conocimientos de las tareas administrativas o técnicas, que desarrolla con cierta iniciativa, pero bajo supervisión. Demuestra autonomía en la ejecución técnica de sus labores. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Grupo D:

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, ejecutan los procesos administrativos y técnico-operativos, con un grado de complejidad medio, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Desarrollan sus funciones con autonomía limitada.



Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Realiza tareas de complejidad media y con poca supervisión. Propone mejoras en los procesos que se le asignan, pero sin contar con capacidad de decisión.

Nivel 2.

Poseen los conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo. Realiza tareas de complejidad media que tienen que ser supervisadas.

Nivel 3.

Poseen los conocimientos necesarios y con poca experiencia profesional en las tareas del grupo. Realiza tareas de complejidad media, normalmente estandarizadas y que tienen que ser supervisadas.

Grupo E:

Pertencen a este grupo profesional las personas que ejecutan tareas técnicas y administrativas de baja complejidad sujetas a instrucciones de trabajo, por formación, conocimiento y experiencia profesional.

Desarrollan sus funciones sin autonomía y bajo supervisión.

Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado que realizan las tareas técnicas propias de su grupo con complejidad baja y bajo supervisión y sin autonomía.

Nivel 2.

Personas con el perfil profesional adecuado que realizan tareas administrativas, operativas o de gestión sencillas, bajo supervisión y sin autonomía.

Artículo 16. Contratos en el sector de Empresas de investigación de mercados y de la opinión pública.

1. El Contrato tipo del expresado sector para el Nivel II del Grupo E (antigua categoría de Entrevistador-Encuestador) del área Funcional 5 de Estudios de Mercado será el Contrato de Trabajo Fijo-Discontinuo, pudiendo utilizarse también la contratación temporal a través de los distintos modelos de dicha contratación existentes para cubrir las puntas de producción, así como las campañas tipo prospección de voto.

En el contrato fijo discontinuo no se podrá considerar período de inactividad laboral los festivos, fines de semana, vacaciones ni ningún otro supuesto de interrupción o suspensión retribuida de la prestación laboral. En consecuencia, la finalización del periodo de actividad se producirá siempre el día laborable posterior a los festivos, fines de semana, vacaciones y cualquier otro supuesto de interrupción o suspensión retribuida de la prestación laboral; fecha hasta la cual se devengan los salarios y cotizaciones a la Seguridad Social que correspondan.

Cuando se utilice el contrato por circunstancias de la producción de carácter imprevisible, la terminación anticipada del mismo tendrá la consideración de rescisión del contrato por causas objetivas a efectos indemnizatorios (20 días por año).

2. Las personas con contrato fijo-discontinuo serán llamados según los siguientes criterios y por el orden que se cita:

- Nivel y Grupo Profesional.
- Metodología de captura de datos primarios (Campo Telefónico, Campo Personal Face to Face, Campo Personal asistido por ordenador). Este desglose se podrá ampliar



por acuerdo entre Empresa y Representación legal de las Personas Trabajadoras en las especialidades que ambas partes acuerden.

- c) Turnos y Jornadas.
- d) Antigüedad.

Las diferentes listas de orden de llamada deberán ser puestas a disposición de las personas trabajadoras y sus representantes legales. Las listas no son excluyentes, pudiendo estar una persona trabajadora en una o más listas de orden de llamada.

3. La no aceptación, sin justa causa debidamente acreditada en el plazo de 48 horas y en caso de enfermedad, al día siguiente del alta médica, por una persona trabajadora de la incorporación en un periodo máximo de 2 días laborables desde el día siguiente a la notificación fehaciente de la necesidad de reincorporación al puesto de trabajo conforme lo establecido en el precedente párrafo 2, tras algún periodo de inactividad, determinará la extinción automática de la relación laboral por desistimiento voluntario unilateral de la persona trabajadora

4. Con la mayor antelación posible y en cualquier caso el día siguiente a la incorporación de las personas trabajadoras fijas discontinuas, la empresa enviará a la representación legal de las personas trabajadoras una relación de las personas trabajadoras convocadas.

5. Atendiendo a las peculiaridades del sector de Estudios de Mercado se podrán celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial para aquellas personas trabajadoras destinadas a la actividad de Campo Telefónico y personal (F2F).

El contrato fijo discontinuo a tiempo parcial para las personas trabajadoras destinadas a la actividad de Campo Telefónico y personal (F2F):

- (i) Tendrán garantizada una planificación de jornada mínima de seis horas diarias.
- (ii) Tendrán garantizada la prestación del servicio durante un mínimo de 180 días en un periodo de doce meses consecutivos, salvo suspensión de la relación laboral debida a las causas contempladas en los artículos 45, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

6. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

En el momento de formalizar el contrato de trabajo, la persona trabajadora notificará a la empresa los medios escritos y fehacientes mediante los cuales, la empresa podrá comunicarle los llamamientos y, la persona trabajadora, confirmar su debida recepción.

La persona trabajadora queda obligada a notificar a la empresa cualquier variación en los citados medios, con la mayor brevedad posible.

7. El llamamiento deberá realizarse por escrito, a través de los medios de comunicación que haya identificado la persona trabajadora, con una antelación mínima de 5 días naturales a la fecha de inicio de prestación de servicios, salvo circunstancias excepcionales donde la antelación por parte de la empresa se adecuará a las citadas circunstancias excepcionales, que deberán ser justificadas y razonadas posteriormente a la representación legal de las personas trabajadoras.

Si existiesen circunstancias excepcionales que determinen un preaviso menor a los 5 días naturales previstos anteriormente, y la persona trabajadora no atiende al llamamiento en un plazo inferior a los 5 días naturales previstos, la no incorporación de la persona trabajadora al servicio no podrá conllevar la extinción automática de la relación laboral por desistimiento voluntario unilateral de la persona trabajadora.

8. La empresa no vendrá obligada a realizar el llamamiento cuando la persona trabajadora le hubiere comunicado fehacientemente, y en el momento del hecho causante, encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, o en la de



excedencia forzosa o voluntaria, de conformidad con los artículos 45 y 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con los preceptivos convencionales que contemplen situaciones análogas y con idénticos efectos.

9. Cuando, debido a un descenso en la producción, haya que comunicar a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo que pasan a una situación de Inactividad, la empresa procederá a comunicar estas inactividades a las personas trabajadoras siguiendo el criterio de menor antigüedad, dentro de su nivel y grupo profesional, metodología, turno y jornada. La citada Inactividad siempre se comunicará a la persona trabajadora por escrito.

10. Cuando una persona trabajadora esté en periodo de inactividad durante más de seis meses y existan personas trabajadoras en la empresa con menor antigüedad trabajando dentro de su nivel y grupo profesional, metodología, turno y jornada, la persona trabajadora podrá rescindir su contrato y percibir la indemnización que legalmente corresponda para el despido improcedente.

Artículo 17. *Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción de carácter imprevisible.*

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 18. *Trabajos de Grupo o Nivel Superior.*

1. Cuando existan razones técnicas y organizativas y por el tiempo imprescindible para su atención, la persona trabajadora que posea la titulación académica o profesional necesaria podrá realizar cometidos del Grupo o Nivel superior al que esté asignada, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente al Grupo o Nivel superior y el del Grupo o Nivel de la persona trabajadora. El empresario deberá comunicar la existencia de estas razones por escrito al personal afectado y a los representantes legales de las personas trabajadoras.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

2. Esta situación, podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su grupo y nivel profesional o ser ascendida a la superior.

3. El tiempo servido en superior grupo y nivel será computado como antigüedad en los mismos, cuando se consolide su asignación en ellos.

4. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que se realicen de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

Movilidad Funcional entre áreas.

Sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo desempeñado, cuando no se pueda diferenciar temporalmente el trabajo prestado para un mismo Nivel en dos áreas distintas, se encuadrará a la persona en el Área funcionalmente predominante, siendo sometidas las



discrepancias que pudieran surgir a la Comisión Mixta Paritaria regulada en el presente convenio.

Artículo 19. *Trabajos de grupo o nivel inferior.*

Conforme al vigente artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones de inferior grupo o nivel, no correspondientes al grupo y nivel de la persona trabajadora solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 20. *Jornada laboral.*

1. Durante la vigencia del convenio colectivo, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.800 horas anuales, sin perjuicio, en todo caso, de las jornadas actualmente pactadas más favorables para las personas. Su distribución semanal podrá pactarse con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en la empresa teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

2. Las Empresas sujetas a este Convenio disfrutarán de jornada intensiva en el mes de agosto. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las treinta y seis horas semanales durante el período en que la tengan implantada, salvo pacto con la Representación Legal de los Trabajadores.

3. En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realicen en cada empresa, sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse, conforme a lo establecido en los dos apartados precedentes.

4. A partir de las catorce horas, salvo en período de jornada intensiva, los sábados tendrán la consideración de laboralmente inhábiles. Se exceptúa el personal que ejerce funciones de vigilancia en los locales de las empresas.

5. La Dirección de la empresa, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades de la producción, fijará los horarios de trabajo conforme a lo establecido en la ley vigente.

6. Toda persona trabajadora desplazada a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

Artículo 21. *Vacaciones.*

1. Todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas sujetas a este Convenio disfrutarán de veintitrés (23) días laborables de vacaciones anuales retribuidas, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

No obstante, se mantendrán las mejoras que las Empresas puedan aplicar las personas trabajadoras que presten servicio en ellas. Por otra parte, las Empresas que disfruten de dos o más meses de jornada intensiva, o bien, que concedan a sus personas trabajadoras el disfrute de dos o más días no laborables, aunque fueren «recuperables», adicionales a los festivos nacionales, autonómicos y locales aplicables, disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo, salvo en las empresas que tengan establecido un período fijo anual para vacar la totalidad de su plantilla.

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad



temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 22. *Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, se iniciará el día laboral inmediato siguiente al que se produzca el hecho causante.
- b) Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En el supuesto de la hospitalización los días completos de permiso podrán disfrutarse de manera discontinua, y mientras exista la causa que los genera.
- c) Cuatro días laborables en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres, madres o hijos/hijas, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- d) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.
- g) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 23. *Permisos sin sueldo.*

1. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.
2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.



3. Las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas trabajadoras:

Empresas de una a 20 personas trabajadoras: Una persona

Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: Dos personas

Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: Tres personas

Empresas de más de 100 personas trabajadoras: Más del 3 por 100 del personal.

En estos casos, el número de personas trabajadoras indicadas no podrán pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

Artículo 24. *Faltas y sanciones.*

1. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

A) Se consideran faltas leves:

Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.

La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de otras personas trabajadoras sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto al resto de la plantilla como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.



El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

El acoso sexual o por razón de sexo.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de otras personas trabajadoras; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as o subordinados/as; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del Jefe/a de la empresa, con la designación del Instructor/a y del Secretario/a.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor/a de la falta y a las personas que son testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor/a lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del



expediente, previa audiencia de los correspondientes representantes legales de las personas trabajadoras.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado la persona afectada. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante las personas que son testigos.

4. Las empresas anotarán en los expedientes personales de las personas trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Complemento de Antigüedad.*

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su área/grupo/nivel en las tablas salariales del presente Convenio; tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 7.1, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieren satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, las personas a ellas vinculados y en activo en la fecha del 12 de febrero de 1981 continuarán manteniendo, a título personal, la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que, en ningún caso, la acumulación de los incrementos por antigüedad pueda suponer más del 10 por ciento a los cinco años, del 25 por ciento a los quince años, del 40 por ciento a los veinte años y del 60 por ciento, como máximo a los veinticinco o más años.

En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para la plantilla que en el mismo se menciona, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

3. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán, con arreglo a la última área/grupo/nivel y salario base de Convenio que tenga la persona.

Artículo 26. *Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.*

1. Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre prestaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbres o concesión espontánea de las empresas, estén establecidas.

2. Las empresas afectadas por este Convenio, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedad de más de treinta días, complementarán las prestaciones por incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, a partir de la baja.

Artículo 27. *Tablas salariales.*

1. El salario base y el Plus Convenio pactados en el presente Convenio, en cómputo anual, por grupos y niveles profesionales (14 pagas) serán los establecidos en el Anexo I para cada uno de los años indicados en el presente artículo.

2. Para el año 2022, las tablas salariales serán las establecidas en el Anexo I para el citado ejercicio e iniciarán sus efectos económicos el 01 de julio 2022. Las empresas, dispondrán de dos meses desde la publicación del convenio en el «BOE» para la



regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de la tabla salarial de 2022 con efectos económicos de 1 de julio de 2022.

Para aquellas personas trabajadoras que fruto de la nueva clasificación profesional establecida en el artículo 15 del Convenio Colectivo deban de ser reclasificadas, se seguirá el siguiente procedimiento en la aplicación de la tabla salarial y bajo el siguiente orden:

(i) La persona trabajadora deberá ser reclasificada bajo los parámetros establecidos en el artículo 15 del Convenio Colectivo, y en los plazos y términos establecidos en el artículo 4 del Convenio Colectivo.

(ii) Una vez la persona trabajadora haya sido reclasificada funcionalmente, se aplicará la tabla salarial con los nuevos salarios correspondientes a su nueva Área Funcional, Grupo y Nivel, y con efectos económicos de 1 de julio de 2022.

a. En aquellos casos en los que se produzca una disminución del salario base, la diferencia irá a un complemento salarial denominado «ex salario base 2022».

b. En aquellos casos en los que se produzca una disminución del plus convenio, la diferencia irá a un complemento salarial denominado «ex plus convenio 2022».

(iii) Naturaleza salarial de los nuevos complementos ex salario base 2022 y ex plus convenio 2022:

El salario base y/o el plus de convenio que se correspondiera al nuevo Área/Grupo/Nivel asignado resultara inferior al que la personas venía percibiendo, las diferencias se situarán en los complementos, de nueva creación, «ex salario base 2022» y «ex plus convenio 2022» respectivamente, complementos no compensables ni absorbibles y re valorizables.

Los nuevos complementos «ex salario base 2022» y «ex plus convenio 2022» se compensarán y absorberán cuando: (i) como consecuencia de un cambio de nivel o grupo profesional, la nueva tabla salarial aplicable sea superior a la cuantía resultante de la suma de salario base de origen y los referidos complementos y (ii) para adaptarse a la estructura salarial y cuantías de la tablas salariales, generadas, y que se puedan generar por la Comisión Negociadora y/o Comisión Mixta Paritaria fruto de la aplicación de la Disposición Adicional Cuarta del Convenio Colectivo sobre la garantía de Salario mínimo interprofesional.

Estos complementos tendrán la consideración de tablas de convenio, siendo preceptiva la aplicación de los incrementos que se pacten en el convenio.

Asimismo, el complemento «ex salario base 2022» deberá incluirse en el cálculo del complemento de antigüedad que deberá percibir cada persona.

De estos dos complementos no se podrá detraer cantidad alguna por ninguna causa o circunstancia, salvo en lo anteriormente detallado.

(iv) Tratamiento salarial de los complementos «ex salario base» y «ex plus convenio» del XVII convenio colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública:

Los complementos «ex salario base» y «ex plus convenio» que estuviesen percibiendo las personas trabajadoras fruto de la aplicación de la Disposición Transitoria Cuarta del XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, podrán ser compensados y absorbidos, para adaptarse a la estructura salarial y cuantías de los nuevos salarios del Área/Grupo/Nivel establecidos en el Anexo I, correspondiente a las tablas salariales.

La compensación y absorción señalada anteriormente, de los «ex salario base» y «ex plus convenio», se producirá, si una vez aplicados los incrementos salariales de las tablas recogidas en el Anexo I, junto con los referidos complementos «ex salario base» y «ex plus convenio», el importe total es superior al incremento fijado en dicha tabla salarial para el Área/Grupo/Nivel de la persona trabajadora.



Igualmente, los complementos «ex salario base» y «ex plus convenio», podrán ser compensados y absorbidos para adaptarse a la estructura salarial y cuantías de las tablas salariales que se puedan generar por la Comisión Mixta Paritaria, fruto de la aplicación de la Disposición Adicional Primera del Convenio Colectivo.

3. Las empresas, dispondrán de dos (2) meses desde la publicación del convenio en el «BOE» para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de la tabla salarial de 2022 con efectos económicos retroactivos de 1 de julio de 2022 y para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de la tabla salarial de 2023 con efectos económicos de 1 de enero de 2023.

4. Para el año 2024, las tablas salariales serán las establecidas en el Anexo I para el citado ejercicio e iniciarán sus efectos económicos el 1 de enero del 2024.

5. En los casos de posible inaplicación salarial del Convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Mixta Paritaria regulada en el artículo 9, en los términos en él establecidos en su apartado 6.

Artículo 28. *Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.*

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes, junto con la antigüedad, habrán de distribuirse en catorce (14) pagas, divididas en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

A petición de la persona trabajadora, y si la empresa lo autoriza, podrá pagarse el salario bruto anual en doce (12) pagas.

2. Las pagas extraordinarias de julio y diciembre deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a diciembre. La fracción de mes se computará como mes completo.

El tiempo trabajado, para el cálculo de la paga extra devengada, dentro de cada uno de los semestres del año, (el primero a efectos de la Paga extra de julio, y el segundo a los de la Paga extra de diciembre), se medirá del siguiente modo: en primer lugar, se sumarán los meses naturales completos (enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio en el primer semestre; julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre, en el segundo), efectivamente trabajados. En segundo lugar, se sumarán los días trabajados de los meses no completos por haber ingresado después del primer día del primer mes y/o por haber causado baja antes del último día del último mes. Si el total de días acumulados es igual o menor de treinta (un mes o una fracción de mes), se sumarán al total de meses completos una unidad; si el total de días asciende a cifra igual o superior a treinta y uno (un mes completo más la fracción de un segundo mes), se sumarán dos unidades al total de meses completos trabajados.

Obtenido el total de unidades mensuales computables, la cuantía de la correspondiente paga extra se dividirá entre seis y se multiplicará por el referido total de unidades mensuales computables, siendo dicho producto la cuantía efectivamente devengada por la persona trabajadora.

3. Las empresas que vinieran abonando mayor número de pagas al año que las establecidas en el apartado 1 del presente artículo, podrán continuar manteniendo el número de ellas.

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias ajustándose en esta materia los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: se buscará la reducción de estas.



b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

c) Horas extraordinarias necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

d) La Dirección de la empresa informará periódicamente a la Representación Legal de las personas trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

2. Por lo que se refiere a los recargos por horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de estarse, en todo caso, además de a lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

3. Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos con el 75 por 100. Previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

Artículo 30. *Dietas y desplazamientos.*

1. Con efectos desde la firma del convenio colectivo, los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español para las siguientes funciones, serán los que a continuación se indican:

a) Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en las áreas 1,2,3,4 y 5, salvo las personas incluidas en el siguiente apartado b: 55€ dieta completa.

b) Para las personas trabajadoras del área 5 que pertenezcan a los grupos y niveles Nivel B-2, Nivel D-1, y Nivel E-2: 38,55€ dieta completa.

2. Con efectos desde la firma del convenio colectivo, para las personas trabajadoras que presten sus servicios en las áreas 1,2,3 y 4, la empresa abonará 0,25 euros por kilómetro.

Con efectos desde la firma del convenio colectivo, para las personas trabajadoras que presten sus servicios en el área 5: la empresa abonará 0,22 euros por kilómetro. A partir del 1 de enero del 2024, el citado importe será de 0,23 euros por kilómetro.

3. En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un 50 por 100.

4. En cuanto el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio.

A estos efectos, no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando la persona trabajadora haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

5. La movilidad geográfica de las personas trabajadoras tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. El trabajo que presten las personas trabajadoras españolas contratadas en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato



celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente Convenio. En consecuencia, dichas personas tendrán, como mínimo, los derechos económicos que les corresponderían en caso de trabajar en territorio español. La persona trabajadora y la empresa pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

Artículo 31. Plus de Convenio.

1. A partir del 1 de julio de 2022, y para los años 2023 y 2024, se mantiene un Plus de Convenio, en cómputo anual y por grupos profesionales y niveles, de las cuantías que para cada uno de estos se fijan en las tablas salariales del Anexo I de este Convenio.

2. El importe del Plus de Convenio establecido en el presente artículo no se computará para el cálculo de la bonificación por años de servicio o premio de antigüedad ni para los complementos en situación de baja por incapacidad temporal.

Artículo 32. Dimisión de la persona trabajadora.

1. En caso de dimisión de la persona trabajadora de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo de quince días laborables de antelación, computados estos según el calendario laboral del Centro de Trabajo donde preste sus servicios la persona trabajadora que dimite. Si no se realizase este preaviso, perderá la persona interesada la parte proporcional de la paga extraordinaria de julio o diciembre que estuviese devengada, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. En caso de incumplimiento parcial, esto es, cuando la persona trabajadora preavisare de su cese, aunque con antelación menor a los quince días laborables, la penalización, es decir, la pérdida de paga extra devengada será igualmente parcial, en proporción de un quinceavo de la cuantía de la paga extra correspondiente por cada día laborable que falte para completar los quince fijados por el presente Convenio.

Artículo 33. Excedencias.

Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 3 del vigente artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores:

«2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, el trabajador para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa



generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional o categoría equivalente

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.»

Artículo 34. *Derechos de reunión y de libre sindicación.*

1. Las empresas afectadas por el presente Convenio, dentro siempre de las formas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus plantillas el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

2. Las empresas respetarán el derecho del personal a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de ninguna persona a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a nadie o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 35. *Derechos y obligaciones de los sindicatos.*

1. En esta materia, las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. A requerimiento de las personas afiliadas a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 36. *Comités de empresa o de centro de trabajo.*

1. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia de sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de empresa tendrán las siguientes:

- a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
- b) Anualmente tener a su disposición, el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la entidad.



- c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario, ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.
- d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como de los ascensos.
- e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviere la empresa.
- f) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- g) En los procesos de selección de personal para la propia empresa, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o pactada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, también podrán ser delegados de prevención aquellas personas trabajadoras de la empresa que, aun no siendo Representantes Legales de los Trabajadores, sean designados por éstos, dentro de los parámetros numéricos previstos en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 37. *Garantías de la representación legal de las personas trabajadoras.*

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinan a continuación:

- a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal, miembros del Comité de empresa como ponentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.
- b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen la representación legal de las personas trabajadoras, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

Artículo 38. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 38 bis *Acumulación del crédito horario.*

Los delegados de personal y miembros del Comité de empresa que pertenezcan a una misma Organización Sindical podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en la empresa en una bolsa de horas mensual, que será gestionada por el ámbito que designe la Federación respectiva de dicha Organización Sindical.

Igualmente, el ámbito designado por cada Organización sindical deberá comunicar a la empresa, con una anticipación trimestral, la relación nominal de representantes incluidos en la bolsa de horas, –incluyendo a todos los representantes, cedan o no horas–, con indicación del número de horas que legalmente corresponden a cada representante, y las que le resulten atribuidas para un periodo mensual. Tanto las horas cedidas a la bolsa, como las no cedidas, deberán disfrutarse en el mes al que corresponda, no siendo acumulativas en otros meses.



La acumulación señalada anteriormente podrá realizarse por aquellos sindicatos que acrediten una implantación mínima a nivel estatal del 10% en el sector en el momento de la solicitud a la empresa.

En el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos, respetándose los acuerdos existentes a nivel de empresa.

La regulación del Convenio no afectará a los acuerdos que sobre este tema ya estuvieran incorporados en pactos de empresa, que habrán de respetarse en sus términos, salvo que las partes acuerden su modificación a su vencimiento.

Artículo 39. Trabajos en pantallas. Prevención de Riesgos.

1. Se denominan pantallas de datos y/o de visualización a una pantalla alfanumérica o gráfica, independientemente del método de representación visual utilizado.

2. Los locales y puestos de trabajo en los que se utilicen las pantallas de datos han de estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daño a los usuarios de las mismas.

3. El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.

4. En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento.

5. Conforme al tenor literal del vigente artículo 25 y apartados 1 a 5 del vigente artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales:

«Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.»

«Artículo 26. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la



trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

El cambio de puesto o función no llevará aparejada pérdida económica ni de derechos para la trabajadora, incluso cuando por motivos de necesidad organizativa, pase a desarrollar un puesto o función de inferior nivel. Pero si el puesto o función que pasa a desempeñar es de nivel superior, la trabajadora percibirá la diferencia retributiva y el resto de condiciones que dicho puesto lleve aparejadas.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.»

6. Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 4 del vigente artículo 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales:

«2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.



De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.
De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.
De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.
De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.
De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.»

«4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.»

Artículo 40. *Armonización de la vida laboral, personal y familiar.*

Artículo 40.A.

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el art.45.1d ET, las personas trabajadoras, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir por las mismas y que podrá ser dividida en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada, para el cuidado del lactante hasta que este/a cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Conforme al tenor literal del primer párrafo del vigente artículo 37.7 del Estatuto de los trabajadores: «La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 5 y 6 de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria».

Las personas trabajadoras por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o, con carácter alternativo, sustituirse, a voluntad de la persona trabajadora, por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del permiso por nacimiento/cuidado del menor, preavisando con al menos 15 días naturales. En el caso de partos múltiples, el permiso será ampliado proporcionalmente al número de hijos/as.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra



persona progenitora, adoptante, guardador/a o acogedor/a. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

2. Conforme al tenor literal del apartado 5 del vigente artículo 37 del Estatuto de los trabajadores: «Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7».

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 40.B Violencia de género.

Conforme al tenor literal del apartado 8 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

«Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán



Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los siguientes artículos de la Ley Orgánica 3/2007:

«Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Para la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46, véase la disposición transitoria décima segunda de la presente Ley, introducida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Los periodos de transitoriedad que recoge se computarán desde 7 de marzo de 2019, fecha de publicación del citado Real Decreto-ley en el "Boletín Oficial del Estado"».



«Artículo 47 Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.»

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

Artículo 41. *Teletrabajo y trabajo a distancia.*

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento (actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia), así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

De conformidad con lo dispuesto en el Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en la citada norma. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse con los representantes de las personas trabajadoras sobre esta específica materia.

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los citados acuerdos (individuales o colectivos) o, en su defecto, 30 días naturales.

En materia de abono y compensación de gastos, tal y como establece el artículo 12 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios de trabajo a distancia de forma regular, entendiéndose por trabajo a distancia regular el definido en el artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, percibirán en concepto de compensación de gastos la cantidad 17€ brutos mensuales. Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará a partir de la fecha de la firma del convenio colectivo, sin efectos retroactivos.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto, y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a distancia a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos de gastos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros, agua, utilización de espacios, etc.) y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).

Aquellas Empresas en las que, a fecha de publicación del Convenio Colectivo ya tuvieran regulada la compensación de los gastos por acuerdo individual o colectivo,



respetarán los citados acuerdos, siempre que la citada cuantía fuese igual o superior al importe señalado con anterioridad. Esta cantidad fija un mínimo que deberá pagarse obligatoriamente. Dicha cantidad podrá ser mejorada mediante acuerdo colectivo o por decisión unilateral de la empresa.

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos, que estén o puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas, si bien, respetarán los citados acuerdos, siempre que se respeten los mínimos en la presente establecidos, las partes entienden como elementos necesarios para la prestación laboral del trabajo a distancia, los siguientes:

- Ordenador de sobremesa con pantalla, o portátil.
- Ratón.
- Teclado.

Los citados elementos señalados con anterioridad (a excepción del ordenador portátil o sobremesa) podrán ser integrados mediante el abono por parte de la empresa de una compensación suficiente que permita la compra de dichos elementos. Por ello, aquellas empresas que opten por el sistema de compensación no vendrán obligadas a facilitar a las personas trabajadoras ninguno de los elementos señalados con anterioridad.

Los elementos puestos a disposición por parte de las empresas deberán ser reintegrados por las personas trabajadoras en el momento que así fuesen requeridos por parte de la empresa, con respeto a las políticas existente en las empresas.

Con carácter general, los elementos que las empresas puedan poner a disposición de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia se entregan, única y exclusivamente para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo, no pudiendo los trabajadores a distancia hacer un uso personal de las mismas, salvo acuerdo expreso en contrario.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras en la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. Única y exclusivamente a efectos electorales, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritos al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados.

Igualmente, se reconoce el derecho y obligación a la desconexión digital de las personas trabajadoras que presten sus servicios a distancia, tanto en los términos establecidos legalmente, como en las políticas existentes en cada de una de las empresas.

Artículo 42. *Derecho supletorio y prelación de normas.*

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos contenidos en el presente Convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

3. Haciendo uso de las facultades atribuidas por el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a las partes firmantes del presente Convenio, se establece su complementariedad respecto de los restantes Convenios del mismo ámbito funcional cualquiera que fuera su ámbito territorial. Por tanto, el presente Convenio regirá como normativa supletoria y sustitutiva del contenido de la derogada Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, de los restantes Convenios Colectivos del sector, en los aspectos y materias en estos no previstos, sin perjuicio, en todo caso, de la



prohibición de concurrencia que dispone el primer párrafo del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera. *Tratamiento de las categorías «ad personam».*

Aquellas personas trabajadoras que, antes de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, ostenten a título personal las categorías Ad Personam de «Titulado de Grado Superior», «Titulado de Grado Medio» y «Delineante», mantendrán la misma en los términos definidos en la presente disposición.

Estas personas trabajadoras estarán encuadradas a título personal y solo a efectos salariales, de conformidad con lo establecido en la siguiente Tabla Salarial, que refleja el salario que percibirán dichas personas trabajadoras a lo largo de la vigencia del convenio colectivo, con independencia de que las funciones que estas personas trabajadoras realicen. Las tablas se encuentran dentro de las tablas salariales.

Esta adscripción se realiza a título personal y a efectos exclusivamente salariales y no podrá ser de aplicación, a ninguna persona trabajadora que se hubiese contratado con posterioridad a la entrada en vigor del XVII Convenio Colectivo, quienes deberán de ser encuadradas de conformidad con los parámetros funcionales que se establecen en el Sistema de Clasificación Profesional del presente convenio colectivo.

El tratamiento salarial a futuro de los salarios base y plus convenio definidos en las Tablas siguientes será el mismo que tengan los salarios base y plus convenio de futuros convenios colectivos.

Disposición adicional primera. *Formación a nivel del sector.*

Comisión paritaria de formación sectorial.

Las partes firmantes del presente Convenio, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación y la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector, asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua en la edición vigente, que desarrolla sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo.

En este sentido, las partes renuevan la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que queda facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dicho Acuerdo Nacional así como la regulada en el presente convenio colectivo.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua podrá desarrollar parte de sus funciones dentro del marco establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, especialmente en lo establecido en su artículo 26, así como en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral así como las diferentes normas que, en esta materia, se desarrollen posteriormente a la publicación de este convenio colectivo.

Las funciones de esta Comisión Paritaria Sectorial serán:

- Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.
- Propuesta orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales desarrollados por las diferentes administraciones.
- Proponer mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.
- Elaborar propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadores según la clasificación profesional establecida.
- Mediar en los procesos de discrepancias, si las partes están de acuerdo, y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.



- f) Poner en conocimiento de las empresas la oferta de formación profesional para el empleo que se realice para el sector.
- g) Difundir las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo.
- h) Elaborar una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito sectorial.
- i) Elaborar propuestas para la realización de estudios sectoriales e investigaciones que se promuevan en sus respectivos ámbitos y en los que llevan a cabo los Centros de Referencia Nacional.

Asimismo, a requerimiento del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrán:

- j) Realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- k) Participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas.
- l) Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.
- m) Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral.

Con el fin de dar cumplimiento a las funciones antes descritas, las empresas podrán informar, con motivo de la elaboración de los planes de formación anuales, a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua sobre aquellas necesidades y propuestas formativas que consideren oportunas, con el fin de que puedan ser analizadas y presentadas a la FUNDAE y al Servicio Público de Empleo Estatal. Asimismo, podrán enviar a esta Comisión resumen de los planes de formación anuales y balance de los planes de formación del ejercicio anterior.

Al pacto de este apartado se les confiere carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional segunda. *Adhesión al A.S.A.C.*

Las partes firmantes del presente Convenio pactan y acuerdan su adhesión al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos (ASAC) vigente, publicado en el BOE, y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, que surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma, serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Disposición adicional tercera. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.*

1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por la empresa a la representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 82.3 del ET.

3. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.



4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio. La Comisión Mixta Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

5. Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

Disposición adicional cuarta. *Garantía Actualización Salario Mínimo Interprofesional.*

En caso de que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que se publica en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE), sea superior al salario anual fijado para ese año en las tablas salariales (salario base + plus convenio), los niveles profesionales afectados serán actualizados al Salario Mínimo Interprofesional, debiendo garantizarse entre los niveles profesionales una diferencia salarial de 80€.

Tanto la subida del SMI, como la diferencia de 80€ señaladas anteriormente, serán repartidas entre el salario base y el plus convenio en los niveles afectados, en el mismo porcentaje existente en las tablas salariales recogidas en el Anexo I del Convenio Colectivo.

A la firma del presente convenio colectivo, ha sido publicado el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, y por tanto actualizado en las tablas en el seno de la comisión negociadora.

La Comisión Mixta Paritaria, en función de que se produzca la activación de la presente disposición a lo largo de la vigencia del presente convenio, procederá a realizar la actualización de las tablas, bajo los parámetros señalados con anterioridad, en el improrrogable plazo de un mes

Disposición adicional quinta. *Tratamiento específico de las personas trabajadoras que presten servicios en la nueva área 3, grupo E, nivel 2 del Convenio Colectivo.*

Las personas trabajadoras que se encuentren adscritas funcionalmente en el Área 3, Grupo E y Nivel 2 del Convenio Colectivo, después de prestar servicios de forma efectiva en el Área 3, Grupo E y Nivel 2 durante tres años, serán encuadradas en el Área 3, Grupo E y nivel 1 del Convenio Colectivo. Esta disposición adicional segunda entrará en vigor el 1 de enero del 2023.

El inicio del cómputo de los tres años para las personas trabajadoras afectadas por la presente disposición será el siguiente:

(i) Para las personas trabajadoras que se encontrasen de alta en la empresa en el momento de la firma del Convenio Colectivo, el inicio de los tres años será desde el 1 de enero del 2023.

(ii) Para las personas trabajadoras que no se encuentren de alta en la empresa en el momento de la firma del Convenio Colectivo, el inicio de los tres años será el de la fecha de contratación en la empresa.

(iii) Para las personas trabajadoras que cambien de empresa, se contabilizará en el cálculo del periodo máximo de tres años, todos los periodos en los que se haya encontrado en el Área 3, Grupo E y Nivel 2 en las diferentes empresas desde el 1 de enero de 2023. En todos estos casos el paso al Área 3, Grupo E y nivel 2 del Convenio Colectivo será automático.

En este supuesto, la empresa podrá solicitar a la persona trabajadora la documentación necesaria que acredite la persona trabajadora la prestación de servicios en el área 3 grupos E Nivel 2, mediante la aportación de nóminas y vida laboral, que determinen los servicios objeto de la presente. En el caso de aportar la documentación



requerida, que acredite los tres años de experiencia, el cambio al nivel área 3 grupo E Nivel 1, será automático.

Disposición adicional sexta. *Información en la nómina del área, grupo y nivel.*

En todos aquellos casos en los que las nóminas no puedan recoger la nomenclatura completa del sistema de clasificación del presente convenio, las partes determinan como recomendación recoger una denominación que permita identificar, sin ningún tipo de duda, la nomenclatura recogida en el Anexo II.

Disposición final primera. *Eficacia y concurrencia. Adhesión.*

1. El Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las empresas y plantillas comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, salvo pacto expreso en él contenido, de acuerdo también con lo previsto en el primer párrafo del artículo 84 del ya citado texto refundido, y el artículo 37.1 de la Constitución, que garantiza su fuerza vinculante.

2. Las representaciones de las empresas y de las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentren afectados por otros Convenios Colectivos vigentes, al concluir sus respectivas vigencias, podrán adherirse expresamente al presente, de común acuerdo las partes legitimadas para ello, en los términos establecidos en el artículo 92.1 del ya citado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, previa notificación conjunta a las partes signatarias de este Convenio Colectivo nacional y la Dirección General de Empleo.

Disposición final segunda. *Pacto derogatorio.*

El presente Convenio Colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, al XVII Convenio de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, de ámbito estatal.

Disposición final tercera.

La totalidad de las cuantías económicas establecidas en el presente Convenio Colectivo son brutas y se encuentran sujetas a la tributación y/o cotización que legalmente corresponda.



ANEXO I

Tablas salariales

			Desde 01-07-2022			Desde 01-01-2023			Desde 01-01-2024		
			Salario Base	Plus Convenio	Total	Salario Base	Plus Convenio	Total	Salario Base	Plus Convenio	Total
Área 1.	A	1	18.209,97	1.931,59	20.141,56	18.461,71	2.183,33	20.645,04	18.668,16	2.389,78	21.057,94
	B	1	16.903,31	1.522,08	18.425,39	17.133,63	1.752,40	18.886,03	17.322,49	1.941,26	19.263,75
	B	2	15.164,52	1.496,13	16.660,65	15.372,78	1.704,39	17.077,17	15.543,55	1.875,16	17.418,71
	C	1	13.731,47	1.774,71	15.506,18	13.925,29	1.968,53	15.893,82	14.084,23	2.127,47	16.211,70
	C	2	13.302,90	1.967,31	15.270,21	13.493,78	2.158,19	15.651,97	13.650,30	2.314,71	15.965,01
	C	3	12.973,54	2.065,35	15.038,89	13.251,30	2.268,70	15.520,00	13.406,50	2.423,90	15.830,40
	D	1	12.869,99	1.942,12	14.812,11	13.276,65	2.163,36	15.440,01	13.431,04	2.317,76	15.748,80
	D	2	12.675,55	1.914,21	14.589,76	13.206,57	2.153,44	15.360,01	13.360,17	2.307,03	15.667,20
	D	3	12.503,45	2.005,25	14.508,70	13.033,22	2.246,78	15.280,00	13.186,23	2.399,37	15.585,60
	E	1	12.057,38	2.399,33	14.456,71	12.553,52	2.646,48	15.200,00	12.705,45	2.798,55	15.504,00
E	2	12.002,95	2.417,51	14.420,46	12.462,64	2.657,36	15.120,00	12.613,72	2.808,68	15.422,40	
Área 2.	A	1	18.369,01	2.090,63	20.459,64	18.624,75	2.346,37	20.971,12	18.834,46	2.556,08	21.390,54
	B	1	17.061,24	1.680,01	18.741,25	17.295,51	1.914,28	19.209,79	17.487,60	2.106,37	19.593,97
	B	2	15.334,87	1.666,48	17.001,35	15.547,39	1.879,00	17.426,39	15.721,65	2.053,26	17.774,91
	C	1	13.955,27	1.998,51	15.953,78	14.154,69	2.197,93	16.352,62	14.318,22	2.361,46	16.679,68
	C	2	13.501,99	2.166,40	15.668,39	13.697,85	2.362,26	16.060,11	13.858,45	2.522,86	16.381,31
	C	3	13.148,41	2.240,22	15.388,63	13.340,76	2.432,57	15.773,33	13.498,49	2.590,30	16.088,79
	D	1	13.021,11	2.093,24	15.114,35	13.210,04	2.282,17	15.492,21	13.364,96	2.437,09	15.802,05
	D	2	12.803,38	2.042,04	14.845,42	13.111,39	2.248,62	15.360,01	13.264,99	2.402,21	15.667,20
	D	3	12.605,26	2.107,06	14.712,32	12.958,67	2.321,33	15.280,00	13.111,48	2.474,12	15.585,60
	E	1	12.119,28	2.461,23	14.580,51	12.511,42	2.688,58	15.200,00	12.663,42	2.840,58	15.504,00
E	2	12.017,72	2.432,28	14.450,00	12.452,63	2.667,37	15.120,00	12.603,83	2.818,57	15.422,40	
Área 3.	A	1	25.385,54	2.209,13	27.594,67	26.020,18	2.264,36	28.284,54	26.540,58	2.309,65	28.850,23
	B	1	24.626,28	2.141,42	26.767,70	25.241,94	2.194,96	27.436,90	25.746,78	2.238,86	27.985,64
	B	2	23.888,43	2.077,26	25.965,69	24.485,64	2.129,19	26.614,83	24.975,35	2.171,77	27.147,12
	C	1	23.209,00	2.170,35	25.379,35	23.942,98	2.070,86	26.013,84	24.421,84	2.112,28	26.534,12
	C	2	21.691,73	2.038,67	23.730,40	22.387,77	1.935,89	24.323,66	22.835,53	1.974,61	24.810,14
	C	3	19.566,15	1.957,67	21.523,82	20.260,30	1.801,61	22.061,91	20.665,51	1.837,64	22.503,15
	D	1	16.549,95	1.697,47	18.247,42	17.168,70	1.534,91	18.703,61	17.512,07	1.565,61	19.077,68
	D	2	15.539,98	1.351,30	16.891,28	15.928,48	1.385,08	17.313,56	16.247,05	1.412,78	17.659,83
	D	3	15.137,47	1.419,08	16.556,55	15.618,41	1.352,06	16.970,47	15.930,78	1.379,10	17.309,88
	E	1	14.875,89	1.460,42	16.336,31	15.381,04	1.363,68	16.744,72	15.688,66	1.390,95	17.079,61
E	2	13.494,00	1.156,00	14.650,00	13.926,91	1.193,09	15.120,00	14.205,45	1.216,95	15.422,40	



ANEXO II

Nomenclaturas

Área	Grupo	Nivel	Nomenclatura	Área	Grupo	Nivel	Nomenclatura		
Área 1 (BPO y Administración Interna).	1	A	1	A1GAN1	Área 4 (Consultoría de Negocio y Tecnológica).	4	A	1	A4GAN1
	1	B	1	A1GBN1		4	B	1	A4GBN1
	1	B	2	A1GBN2		4	B	2	A4GBN2
	1	C	1	A1GCN1		4	C	1	A4GCN1
	1	C	2	A1GCN2		4	C	2	A4GCN2
	1	C	3	A1GCN3		4	C	3	A4GCN3
	1	D	1	A1GDN1		4	D	1	A4GDN1
	1	D	2	A1GDN2		4	D	2	A4GDN2
	1	D	3	A1GDN3		4	D	3	A4GDN3
	1	E	1	A1GEN1		4	E	1	A4GEN1
	1	E	2	A1GEN2		4	E	2	A4GEN2
Área 2 (CAU).	2	A	1	A2GAN1	Área 5 (Estudios de Mercado).	5	A	1	A5GAN1
	2	B	1	A2GBN1		5	B	1	A5GBN1
	2	B	2	A2GBN2		5	B	2	A5GBN2
	2	C	1	A2GCN1		5	C	1	A5GCN1
	2	C	2	A2GCN2		5	C	2	A5GCN2
	2	C	3	A2GCN3		5	C	3	A5GCN3
	2	D	1	A2GDN1		5	D	1	A5GDN1
	2	D	2	A2GDN2		5	D	2	A5GDN2
	2	D	3	A2GDN3		5	D	3	A5GDN3
	2	E	1	A2GEN1		5	E	1	A5GEN1
	2	E	2	A2GEN2		5	E	2	A5GEN2
Área 3 (Programación).	3	A	1	A3GAN1	Ad personam.	Titulado grado superior		TGS AP	
	3	B	1	A3GBN1		Titulado grado medio		TGM AP	
	3	B	2	A3GBN2		Delineante		DEL AP	
	3	C	1	A3GCN1					
	3	C	2	A3GCN2					
	3	C	3	A3GCN3					
	3	D	1	A3GDN1					
	3	D	2	A3GDN2					
	3	D	3	A3GDN3					
	3	E	1	A3GEN1					
	3	E	2	A3GEN2					



ANEXO III

Reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta Paritaria del XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública

Cláusula primera. *Competencias y funciones.*

1. De conformidad con lo previsto en los artículos 85.3 letra e) y 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 9 del XVIII Convenio, se constituye la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

a) La vigilancia e interpretación, a iniciativa de cualquiera de sus miembros o a solicitud de legítimo interesado, del XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.

b) Control y seguimiento de la aplicación y desarrollo de dicho Convenio.

c) La conciliación, mediación e interpretación, a instancia de una parte, social o empresarial, y el arbitraje, a solicitud de ambas partes, en los conflictos colectivos derivados de la interpretación del Convenio. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Mixta Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Los promotores del conflicto colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a cada una de las entidades integrantes del Comité el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la Comisión Mixta Paritaria o transcurridos treinta días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

Pese a ser ésta una cláusula obligacional en lo que concierne a los firmantes del Convenio Colectivo, y normativa para los afectados por el ámbito de obligar del Convenio, las partes la establecen también para ellas con carácter normativo a los solos efectos de los dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El arbitraje se desarrollará y resolverá siempre en derecho.

d) Decidir, mediante resolución motivada en el plazo máximo de siete días, y previa audiencia por escrito de ambas partes, los supuestos de discrepancia que se susciten en el ámbito de la empresa entre los representantes legales de los trabajadores y la propia empresa en los casos de posible inaplicación salarial del Convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) que resulte de aplicación en su momento.

e) Cuantas otras le atribuyan el reiterado Convenio.



Cláusula segunda. *Ámbito de actuación.*

1. La Comisión Mixta Paritaria extiende su ámbito de actuación a todo el territorio del Estado Español y a cuantas empresas y personas trabajadoras se vean afectados por el XVIII Convenio.

Cláusula tercera. *Composición.*

1. Serán vocales titulares de la Comisión Mixta Paritaria cinco miembros de la representación empresarial –cuatro de AEC, y otro de ANEIMO–, y otros cinco de la representación de la sindical –tres de CCOO-Servicios y dos de FESMC-UGT–.

Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

A las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria podrán asistir, con voz, pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen libremente cada una de las organizaciones integrantes de dicha comisión.

2. La condición de miembro de la Comisión Mixta Paritaria se ostenta en virtud de designación comunicada por el respectivo órgano ejecutivo de cada Asociación o Sindicato integrantes de la Comisión Mixta Paritaria.

3. En el caso de la AEC, las cuatro membresías que ostenta en la Comisión Mixta Paritaria podrán ser ejercidas en toda su extensión y competencias, por la persona que ostente el cargo de Director General de dicha Asociación durante la vigencia del convenio colectivo, o en la que la Asociación designe.

Cláusula cuarta. *Planteamiento de consultas y cuestiones.*

Para facilitar su funcionamiento, la Comisión Mixta Paritaria podrá aprobar los correspondientes modelos de solicitud para promover su actuación, que serán objeto de la oportuna difusión sectorial. Asimismo, podrá establecer con carácter orientativo un modelo de pacto de sumisión a arbitraje. Pudiendo ser modificadas en cualquier momento por acuerdo del Consejo Directivo de cada una de dichas Asociaciones o de los miembros de los Sindicatos en la propia Comisión. Dichos modelos, tienen una función orientativa, no siendo preceptiva su utilización por las partes.

La solicitud de actuación a la Comisión Mixta Paritaria se formalizará por escrito en los términos señalados en el apartado anterior, y en la cual deberá hacerse constar lo siguiente:

a) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el número 1 de la Cláusula Primera. Si no se determina el tipo de actuación, se entenderá que se solicita la intervención de la comisión paritaria en su formato de mediación.

b) Exposición clara de los hechos, y los puntos o extremos que se someten a la Comisión, incluyendo indicación del Artículo/s o Disposición/es del Convenio que sea procedente.

c) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); carácter con el que actúe (trabajador/a, sección sindical, con indicación de la empresa a la que pertenece o empresario) y domicilio completo.

d) Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las dos partes en conflicto, y en él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral de la Comisión Mixta Paritaria, y de acatamiento de la misma. Se adjunta modelo de solicitud de arbitraje

También deberán constar con claridad los puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes.

Los afiliados a los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información, Estudios de mercado y de la opinión pública y las entidades asociadas a la representación empresarial intervinientes en el



mismo estarán exentos de los gastos que pudieran originarse como consecuencia de la actuación arbitral de la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria tiene como sede, a efectos de comunicaciones y de reuniones, la establecida en el artículo 9.3 del Convenio Colectivo, esto es:

AEC (Asociación Española de Empresas de Consultoría).

C/ Monte Esquinza, 34-2.ºB.

28010-Madrid.

Teléfono: 913080161. Correo electrónico: comisionparitaria@consultoras.org.

Cláusula quinta. *Forma de tomar acuerdos.*

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de ambas mayorías (patronal y sindical), votando cada organización sindical y cada asociación patronal en bloque, con los votos de todos sus representantes.

Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

Cláusula sexta. *Modificación del Reglamento.*

La Comisión Mixta Paritaria podrá modificar el presente Reglamento por acuerdo de la mayoría simple de los componentes de cada una de las partes (patronal y sindical).



PLIEGO DE CLÁUSULAS DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARTICULARES DEL CONTRATO DE SERVICIOS DE AUDITORÍA LEGAL DE CUENTAS.

ÍNDICE:

- 1.- Objeto del contrato.
- 2.- Alcance del trabajo.
- 3.- Equipo mínimo.
- 4.- Desarrollo del trabajo.
- 5.- Cronograma de reuniones.
- 6.- Informes a emitir.
- 7.- Deber de conservación y custodia de documentos, y acceso a la misma.
- 8.- Conflicto de intereses.



1.- OBJETO DEL CONTRATO.

El objeto del contrato consistirá en la prestación de servicios profesionales para la realización de la auditoría mercantil de las cuentas anuales de Gestión Recaudatoria de Canarias, S.A. correspondientes a los ejercicios 2024, 2025 y 2026, y, en caso de prórroga/s, a los ejercicios 2027 y 2028.

El servicio se prestará de conformidad con las disposiciones legales vigentes en materia de auditoría de cuentas de sociedades de capital y demás normas de auditoría publicadas por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, así como aquellas otras de carácter administrativa que fueren de aplicación a las sociedades mercantiles públicas.

A través de este servicio de auditoría se deberá emitir un informe en el que se formule la opinión sobre las cuentas anuales formadas por el balance de situación, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria, indicando si las cuentas anuales del ejercicio reflejan o no la imagen fiel del patrimonio y la situación financiera de Asista Canarias, S.A. (ASISTA CANARIAS) y de los resultados de sus operaciones, de los cambios en el patrimonio neto y de sus flujos de efectivo correspondientes al ejercicio anual auditado, y si contienen la información suficiente y necesaria para su adecuada comprensión e interpretación, de acuerdo con los principios y normas contables, así como la verificación de que la información contable del informe de gestión concuerde con la de las cuentas anuales del ejercicio.

2.- ALCANCE DEL TRABAJO.

El trabajo se realizará con el alcance y extensión necesarios para que el adjudicatario pueda emitir su opinión profesional sobre los estados contables de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas, examinando, mediante la realización de pruebas selectivas, los hechos justificativos de los registros de las cuentas anuales, de los principios y criterios contables aplicados, y de las estimaciones realizadas por los órganos de la sociedad.

El alcance y extensión del trabajo será fijado por el auditor externo que resulte adjudicatario de acuerdo con las normas técnicas de auditoría publicadas por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, así como a la luz de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera aplicables al sector público.

Se efectuará una evaluación de los sistemas, criterios y procedimientos de control interno adoptados por la sociedad para el seguimiento y registro de sus operaciones, para la realización de los diferentes estados contables objeto de examen, para la protección de los bienes patrimoniales de la sociedad, todo ello con el fin de comprobar si tales procedimientos se están cumpliendo.

Se comprobará que la contabilidad general, las cuentas anuales y demás estados financieros representan razonablemente la situación patrimonial y financiera de la sociedad, así como el resultado de las operaciones de acuerdo con las normas y principios contables que le son de aplicación.

El examen de la información de los estados financieros incluirá notas explicativas de los mismos de forma tal que permitan comprender adecuadamente la situación económico-financiera y patrimonial de la sociedad.

Los estados financieros que deberán ser examinados están formados por:



- a) Balance.
- b) Cuenta de pérdidas y ganancias.
- c) Estados de cambios en el patrimonio neto.
- d) Estados de flujos de efectivo.
- e) Memoria.
- f) Informe de gestión.

3.- EQUIPO PERSONAL MÍNIMO.

El contratista se deberá disponer del siguiente equipo mínimo:

1. Socio auditor o titular de la actividad profesional, que será el firmante del informe de auditoría: Deberá disponer de titulación universitaria (licenciatura / grado) y estar inscrito en el ROAC como ejerciente.
2. Gerente o jefe de proyecto, que planifica y evalúa riesgos. Deberá disponer de titulación universitaria (licenciatura / grado).
3. Técnico colaborador, que ejecuta el trabajo de campo. Deberá disponer de titulación universitaria (licenciatura / grado).

Como condición especial de ejecución de carácter social ex artículo 202 de la LCSP y como medida de fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, la adjudicataria tiene la obligación contractual esencial de que al menos uno de los trabajadores adscritos a la ejecución del contrato sea mujer.

Si durante la ejecución del contrato el licitador tuviera que sustituir a cualquiera de los miembros que forman parte del equipo mínimo, deberá acreditar ante ASISTA CANARIAS que el perfil académico y profesional del nuevo integrante cumple con lo exigido en el PCAP y el PPT y con los requisitos puntuados en los criterios cualitativos de adjudicación. Su incumplimiento será causa de resolución del contrato.

El incumplimiento de la obligación de puesta a disposición del equipo mínimo descrito en los párrafos anteriores se considera una obligación de carácter esencial cuyo incumplimiento, en fase de licitación, será causa de exclusión, y en fase de ejecución del contrato, será causa de resolución.

4.- DESARROLLO DEL TRABAJO.

El trabajo debe realizarse sobre los estados financieros a 31 de diciembre de cada ejercicio e incluirá todos los procedimientos de auditoría necesarios para poder emitir los informes correspondientes.

Se desarrollarán fundamentalmente en la sede social de ASISTA CANARIAS sito en la calle Profesor Agustín Millares Carló, n.º 20, en Las Palmas de G.C.

Sin perjuicio de lo establecido en la cláusula 5, relativa al cronograma de reuniones de los equipos de dirección y equipos técnicos, cuando la presencia del auditor sea requerida por el Consejo de Administración, por el Consejero/a-Delegado/a, por el Director/a-Gerente y/o por el/la Presidente de la Junta General, para abordar alguna cuestión vinculada a las cuentas objeto de auditoría, el auditor deberá trasladarse al lugar en el que se celebre la reunión para participar en



ella presencialmente. Sin perjuicio de que el órgano de contratación pueda acordar otra cosa y en atención a las circunstancias concretas del caso, dicho traslado no dará lugar a ninguna compensación económica.

5.- CRONOGRAMA DE REUNIONES PRESENCIALES: FECHAS Y LUGARES.

Sin perjuicio de cualesquiera otras reuniones y/o asistencia a la/s sede/s de la empresa, se establece el siguiente cronograma de reuniones presenciales, que tiene carácter meramente indicativo.

Las fechas fijadas podrán ser modificadas unilateralmente por ASISTA CANARIAS sin derecho a compensación económica de ningún tipo.

Las obligaciones derivadas de este cronograma de reuniones presenciales tienen carácter esencial a efectos de lo previsto en el PCAP sobre penalidades y/o resolución del contrato por incumplimiento de tales obligaciones.

a) Reuniones de los equipos de dirección.

A estas reuniones deberá asistir personal e indelegablemente, salvo que ASISTA CANARIAS autorizare otra cosa: a) por parte de la empresa auditora, el socio auditor, y b) por parte de ASISTA CANARIAS, el Director Gerente o persona en quien delegue.

Estas reuniones de celebrarán, con **periodicidad mensual**, con el fin de corresponsabilizar a ambas direcciones en la buena marcha de los trabajos mediante el examen de las incidencias que se puedan o se hayan podido producir durante su desarrollo, asumir los compromisos que fueren precisos para su resolución y explicar el contenido del informe de auditoría legal de cuentas con carácter previo a su firma.

Fechas	Lugares	Modalidad asistencia
15 de diciembre	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, n.º 20.	Presencial
15 de enero	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, n.º 20.	Presencial
15 de febrero	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, 20.	Presencial
15 de marzo	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, 20.	Presencial
15 de abril	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, 20.	Presencial
15 de mayo	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, 20.	Presencial
15 de junio	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, 20.	Presencial

Según cual fuere el estado de gestión de la auditoría y de las convocatorias de los órganos sociales responsables de la formulación y aprobación de la cuentas anuales , ASISTA CANARIAS podrá cancelar alguna de esas reuniones mensuales o acordar, cuando así lo estimare oportuno, otras adicionales.

b) Reuniones de los equipos de técnicos.



A estas reuniones deberá asistir personal e indelegablemente, salvo que ASISTA CANARIAS autorizare otra cosa: a) por parte de la empresa auditora, el gerente o jefe de proyecto, y b) por parte de ASISTA CANARIAS, los responsables de los departamentos económico-financiero e intervención.

Estas reuniones de celebrarán con **periodicidad quincenal** con el fin de agilizar la gestión de los trabajos de campo (salvo que se acordare otra cosa, el análisis de los documentos, facturas e incidencias se realizará en la sede social de ASISTA CANARIAS) y detectar, en su caso, los obstáculos que puedan poner en riesgo el cumplimiento del servicio en tiempo y forma para su posterior elevación a los equipos de dirección.

Fechas	Lugares	Modalidad asistencia
15 de diciembre	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, n.º 20.	Presencial
5 de enero	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, n.º 20.	Presencial
20 de enero	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, 20.	Presencial
5 de febrero	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, 20.	Presencial
20 de febrero	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, 20.	Presencial
5 de marzo	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, n.º 20.	Presencial
20 de marzo	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, n.º 20.	Presencial
5 de abril	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, 20.	Presencial
20 de abril	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, 20.	Presencial
5 de mayo	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, 20.	Presencial
20 de mayo	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, 20.	Presencial
5 de junio	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, 20.	Presencial
20 de junio	Las Palmas de G.C. C/ Pr. Agustín Mllares Carló, 20.	Presencial

Según cual fuere el estado de gestión de la auditoría y de las convocatorias de los órganos sociales responsables de la formulación y aprobación de la cuentas anuales , ASISTA CANARIAS podrá cancelar alguna de esas reuniones mensuales o acordar, cuando así lo estimare oportuno, otras adicionales.

6.- **INFORMES A EMITIR.**

Tras la realización de los trabajos de auditoría, se emitirán los informes requeridos siguientes, que deberán ir firmados por el socio de la firma de auditoría que haya sido seleccionada:

- 1) Borrador de opinión de auditoría.

El plazo estimado para la entrega del borrador de informe de auditoría es el 10 de marzo para que, unida al borrador de cuentas anuales a elaborar por los servicios de ASISTA



CANARIAS, pueda convocarse al Consejo de Administración para la formulación, en su caso, de las cuentas anuales dentro de los plazos legalmente establecidos.

2) Opinión definitiva de auditoría.

Una vez formuladas las cuentas anuales por el Consejo de Administración, y entregada al auditor la correspondiente documentación, el auditor se deberá emitir el informe definitivo de auditoría.

El plazo estimado para la entrega del informe definitivo será el 25 de marzo.

3) Memorándum de recomendaciones.

Este memorándum deberá incluir las recomendaciones que la firma auditora considere necesarias para mejorar los procedimientos operativos, de contabilidad y de control interno de la sociedad.

7.- DEBER DE CONSERVACIÓN Y CUSTODIA DE DOCUMENTO, Y ACCESO A LA MISMA.

Las conclusiones del auditor deberán estar fundadas en los documentos obtenidos durante el desarrollo de la auditoría, los cuales deberán ser conservados y custodiados en los términos establecidos en el artículo 30 de la Ley de Auditoría de Cuentas.

El acceso a dicha documentación se ajustará a lo establecido en el artículo 32 de la Ley de Auditoría, cualquiera que sea el formato en que estuviera instrumentada dicha documentación.

8. CONFLICTO DE INTERESES.

El auditor no podrá tener ningún compromiso del que derive un conflicto de interés para el desarrollo del servicio objeto del contrato.

El incumplimiento de esta obligación podrá ser causa de resolución del contrato y de la obligación de indemnizar los daños y perjuicios que se pudieran irrogar.

