

Se procede, a continuación, a dar respuesta a las preguntas formuladas en la consulta del usuario cmartinpe\_

1. En cuanto al criterio social de Seguridad y Salud Laboral indican impartición de 2 sesiones formativas, ¿Qué tipo de modalidad, online, presencial, mixta? Y por otra parte hablan de vigencia de contrato, se refieren a 2 sesiones de 20 horas para los 13 meses o se entiende por vigencia 26 meses.

La modalidad tiene que ser presencial. Sería 2 sesiones de 20 horas cada uno por 13 meses. si se prorroga se vuelve a repetir.

2. En el listado de subrogación aparece un Trabajador Social (00002595) como indefinido pero su salario no corresponde con su grupo o jornada.

El estudio económico del contrato recoge la retribución correcta para el trabajador de referencia con el siguiente detalle, con independencia del contenido de la información facilitada por la empresa que venía ejecutando el contrato en cumplimiento de lo previsto en el artículo 130 de la LCSP:

CODIGO	Género	Grupo profesional	Categoría	Tipo de contrato	Tipo de jornada	% jornada	Fecha antigüedad	Fecha de vencimiento	Salario base	C. Absorbible	Antigüedad Consolidada	Complemento o Ad Personam	Complemento Coordinación
00002595	Mujer	1	TRABAJADOR/A SOCIAL	Indefinido	Completa	100	04/09/2014		22.895,88	0,00	0,00	0,00	0,00
		<b>Complemento Experiencia Profesional</b>	<b>Complemento Responsabilidad</b>										
		0,00	0,00										

3. En el listado de subrogación la empresa actual indica que no está incluido, entre otros, el complemento de turnicidad por considerarse un concepto variable, pero si no hemos analizado mal el estudio económico del pliego, no vemos una estimación de dicho complemento y no disponemos de datos suficientes para poder recalcarlo. Por tanto, ¿podrían facilitar una estimación de horas o importe anual para poder incluirlo en los costes de personal?. Podría tratarse de un concepto muy cuantioso en función de cómo estén organizada la plantilla

El estudio económico del contrato no recoge el coste del complemento de turnicidad que pueda estar aplicando la empresa actual dado que la aplicación o no de este complemento es una cuestión de organización interna de cada empresa y la de la empresa actual no ha de ser reproducida por la nueva empresa adjudicataria. El estudio económico recoge los turnos que se deben realizar para cada puesto de trabajo con las retribuciones correspondientes que habría que satisfacer con cada turno (diurno, nocturno, festivo) pero no recoge la posibilidad de que dichos turnos puedan ser rotatorios para todos o una parte de los trabajadores y durante un tiempo determinado. Cada empresa establecerá o no la rotación en los turnos de trabajo durante el período que considere conveniente, debiendo respetar, en caso de establecerse dicha rotación lo recogido en el Convenio, a saber, este complemento devengará para los trabajadores a turnos un mínimo el 15 % del salario base en jornada ordinaria y proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado a turnos.

4. En cuanto a los recursos de alojamiento de emergencias alternativas, existe un listado de alojamientos homologados o la empresa adjudicataria se debe encargar de la búsqueda de estos espacios.

En relación a los recursos de alojamiento de emergencias se indica lo siguiente:

“4.7.- Recursos de alojamiento de emergencia para 16.250 estancias alternativas habitacionales durante la vigencia del contrato. Dirección General de Servicios Sociales y Emergencia Social

Las Emergencias Sociales, por sus características, como circunstancia imprevista en el tiempo y en el espacio, y sobre todo, en relación a las consecuencias que pueden producir, se configuran como un espacio de intervención con un importante grado de incertidumbre que no posibilita definir siempre, a priori, el tipo de recurso a proporcionar. En el marco de este contrato, que posibilita dar respuesta a las Emergencias Sociales, se incorpora la provisión de 16.250 estancias en alternativas habitacionales, durante la vigencia del contrato (13 meses), de diversa índole y adaptadas a las características específicas de las personas vulnerables y en proceso de exclusión, (supone una media de 1.250 estancias al mes). Alternativas que pasan desde una plaza de pensión hasta un alquiler de vivienda temporal. “

Según se establece será la entidad adjudicataria la que tiene que buscar los alojamientos en plazas Hosteleras (Pensión/Hostal) o bien, vivienda en alquiler temporal.