

MEMORIA PARA INICIO EXPEDIENTE PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE ASISTENCIA Y ASESORAMIENTO LABORAL PARA NEGOCIACION DEL II CONVENIO COLECTIVO Y RPT

1. OBJETO DEL CONTRATO

El objeto del presente contrato es tanto la asistencia y el asesoramiento jurídico en la negociación del II Convenio Colectivo así como las controversias que puedan surgir en la tramitación y aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo en materia jurídico laboral del Palau de Les Arts.

2. NATURALEZA Y EXTENSIÓN DE LAS NECESIDADES QUE PRETENDEN CUBRIRSE CON EL CONTRATO

Con el presente contrato se trata de cubrir los siguientes trabajos de estudio, intervención, asistencia letrada, redacción de informes, dictámenes, demandas o contestaciones y asesoramiento en:

I.- Convenio Colectivo:

- Negociación Colectiva (Estrategia, diseño de plataforma, contacto con sindicatos, preparación de documentación necesaria).
- La asistencia a todas las reuniones de la comisión negociadora.
- Asesoramiento jurídico y en la negociación.
- Asistencia a las reuniones de organización del trabajo y preparatorio que la Dirección necesite para la consecución del Convenio Colectivo del Palau de Les Arts.

I.- Relación de Puestos de Trabajo:

- Conflictos colectivos derivados de la aprobación y/o negociación de la RPT.
- Clasificación profesional.
- Asistencia a reuniones con el Comité de Empresa.
- Ejecución laboral de posibles acciones como consecuencia de la aprobación de la RPT: despidos, modificación sustancial de condiciones de trabajo, etc.
- Consultas verbales y/o telefónicas con respuesta inmediata y en el caso de ser requerido por la complejidad y urgencia del asunto, elaboración de informe jurídico en plazo máximo de veinticuatro (24) horas.

3. CODIGO CPV: CPV 79111000-5

4. IDONEIDAD DEL OBJETO Y CONTENIDO DEL CONTRATO PARA SATISFACER LAS NECESIDADES.

Se entiende que, con la presente contratación, se satisface plenamente el alcance de las necesidades indicadas en el apartado 2.

La imposibilidad de realizar en su totalidad este servicio por parte del personal del departamento de Gestión de Personas se debe, entre otros, a los siguientes motivos:

- El PALAU DE LES ARTS REINA SOFÍA es una entidad del sector público, poder adjudicador, por lo que estamos sometidos, en cuanto a la presente contratación, a los principios que se establece en la LCSP. La finalidad de esta Fundación es fundamentalmente la producción y representación de actividades artísticas, siendo la ópera la principal.

Esta actividad hace que confluyan en nuestra plantilla una diversidad de colectivos muy heterogéneos cuyas condiciones y relaciones laborales, ya no solo diversas sino totalmente dispares: músicos, técnicos, personal de administración, artistas, azafatos, equipos creativos, figuración, alumnos/as, etc.

Esta diversidad, con un volumen de contratación laboral temporal de una media anual en 2018 de 1.144 empleados, por valor económico de 2.914.619 euros, así como un importe de Capítulo que asciende a 15.119.070,00 € para 2019, hace que tengamos condición de gran empresa y por ello se requiere de un asesoramiento jurídico laboral externo que nos asesore en la negociación del convenio y RPT, para poder resolver y actuar ante los diversos conflictos.

Si bien el nivel de conflictividad laboral no es alto, diariamente se gestionan un volumen importante de incidencias en las relaciones laborales individuales de los colectivos mencionados, así como en las relaciones colectivas con los representantes legales de los trabajadores y gestiones propias de la administración de personal con los diferentes organismos públicos, y numerosas consultas jurídicas, que se vienen resolviendo con éxito por la propia gestión del departamento de Gestión de Personas y el apoyo del servicio de asesoramiento jurídico externo, sin el cual la gestión diaria de este departamento se vería gravemente afectado. Con el apoyo jurídico especializado en dicha gestión se evita una alta presencia del Palau de les Arts en los Juzgados de lo Social.

- El volumen de trabajo que soporta el departamento hace inviable que personal del mismo sea destinado en su totalidad a la negociación del convenio y resolución de conflictividad e incidencias referidas al mismo, así como a la RPT. Si bien es cierto que en el desarrollo diario del trabajo de este departamento se resuelven muchos de estos asuntos, hay circunstancias concretas más complejas que requieren del apoyo y asesoramiento externo.

El volumen de trabajo del departamento de Gestión de Personas es importante, entre otras cosas por el cambio de contenido que ha dado al mismo, con la intención de ampliar sus competencias y abarcar no sólo la administración de los recursos humanos (nóminas, absentismos, seguros sociales, impuestos, contrataciones, etc.), sino también el desarrollo y gestión de los mismos (proyecto de estructura organizativa, análisis y descripción de puestos, Relación de Puestos de Trabajo, desarrollo profesional, gestión por competencias, etc.).

Este nuevo proyecto de Gestión de Personas conlleva una gran carga de trabajo y cambios en el sistema de trabajo, que sumado a la ya iniciada negociación del II convenio Colectivo, con mayor motivo justifican la necesidad de contar con el apoyo externo.

- Hay que hacer indicar que el Convenio suscrito con la Abogacía de la Generalitat Valenciana, convenio por el cual tenemos un amplio asesoramiento en todas las ramas de derecho; si bien es cierto que es muy útil en aquellas consultas donde tenemos margen de tiempo, no es así en aquellas que deben ser resueltas de forma inmediata o en un periodo corto de tiempo, ni asiste en materia de negociación de convenio ni de RPT.

- La materia específica de negociación de un convenio hace necesario contar con la ayuda de letrados especialistas en negociación colectiva.

Pero más importante es que en derecho la percepción objetiva es necesaria para la resolución de todos los parones que en la negociación se puedan producir, y eso solo se logra con asistencia letrada del exterior.

5. DIVISIÓN EN LOTES DEL OBJETO DEL CONTRATO

En la presente contratación no cabe la división en lotes, puesto que la realización independiente de las diversas prestaciones objeto del contrato dificultaría su correcta ejecución, teniendo en cuenta la necesidad de coordinar la ejecución de las diferentes prestaciones, cuestión que podría verse imposibilitada por su división en lotes y ejecución por una pluralidad de contratistas diferentes.

6. PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO, Y PRÓRROGAS EN SU CASO

El plazo de ejecución será de 2 años.

Plazo inicial	1 año
Prórroga	1 año

7. SUPUESTOS DE MODIFICACIÓN DEL CONTRATO PREVISTOS EN EL PLIEGO

El presente contrato no sufrirá modificaciones.

8. PRESUPUESTO Y VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO

Según el técnico que suscribe, el presupuesto y valor estimado del contrato, sin incluir el IVA será el siguiente:

	Importe
1ª anualidad contrato	13.325,00 €
2ª anualidad contrato	13.325,00 €
Valor del contrato	26.650,00 €

El presupuesto de licitación será, en consecuencia, de 16.123,25 euros (IVA incluido).

El coste se ha calculado de acuerdo con lo siguiente: Dedicación mensual de 26 horas a un precio de 42,71 € la hora (precio que incluye costes sociales a cargo de la empresa contratista). Precio calculado acorde a los precios de mercado existentes.

9. REVISION DE PRECIOS: No procede.

10. PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN:

10.1. Procedimiento abierto simplificado

11. SUJETO A REGULACION ARMONIZADA: NO

12. CENTRO, ÁREA Y TIPO DE GASTO

- 12.1. Centro: Palau de les Arts Reina Sofía.
- 12.2. Área: Departamento de Gestión de Personas.
- 12.3. Tipo de gasto: Gasto corriente.

13. SOLVENCIA ECONÓMICO-FINANCIERA

Los medios de solvencia económico-financiera que se proponen son los siguientes:

- 13.1. Una póliza de seguro de responsabilidad profesional con una cobertura mínima de 500.000 €.

14. SOLVENCIA TÉCNICA Y PROFESIONAL

Los medios de solvencia técnica-profesional que se proponen son los siguientes:

- 14.1. El equipo profesional que preste el servicio a la Fundación debe estar formado, como mínimo, por 5 licenciados en Derecho y, al menos, uno de ellos deberá estar colegiado como ejerciente, como mínimo, 10 años.
- 14.2. Acreditada experiencia en materia de asesoramiento laboral y negociación colectiva que se acreditará mediante la presentación de una relación de los principales servicios o trabajos realizados, de igual o similar naturaleza que los que constituyen el objeto del contrato de, como máximo los últimos 3 años, en los que se indique el importe, la fecha y el destinatario, público o privado, de los mismos.

En este sentido, se deberá acreditar haber realizado asesoramiento laboral para empresas de más de 250 trabajadores a nivel nacional. Se deberá presentar una declaración responsable por la empresa contratista. Se podrá requerir un certificado de la empresa contratante que acredite tal circunstancia.

Cuando el contratista sea una empresa de nueva creación, entendiéndose por tal aquella que tenga una antigüedad inferior a cinco años, su solvencia técnica se acreditará por los medios del apartado 1, así como por una declaración sobre la plantilla media anual de la empresa y del número de directivos durante los tres últimos años, no siendo necesario que aporte la relación del apartado 2.

15. CRITERIOS DE VALORACIÓN A TENER EN CUENTA PARA LA ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO

15.1. Criterios objetivos

Los criterios objetivos, por orden de importancia y ponderación que servirán de base para la adjudicación del contrato, serán los siguientes:

15.1.1. Oferta económica (70 puntos):

La puntuación total económica será el importe del servicio según la fórmula siguiente:

$$\text{Valoración Oferta } i = 70 \times \frac{\text{Baja del licitador sobre precio máximo de licitación}}{\text{Baja máxima que no incurra en temeridad}}$$

Se establecerán las siguientes correcciones:

Si la Baja máxima es menor al 5% del precio máximo de licitación la puntuación de cada licitador se multiplicará por 1/3.

Si la Baja máxima esta entre el 5% y el 10% del precio máximo de licitación la puntuación de cada licitador se multiplicará por 2/3.

Si la Baja máxima es superior al 10% no se aplicará ninguna corrección.

Se considerará la baja como anormal o desproporcionada aquella que disminuya la media de las ofertas presentadas y admitidas en más de un 25%.

15.2. Criterios subjetivos

14.2.1 Proposición técnica (25 puntos)

- El licitador presentará la descripción detallada de la organización, de los medios personales y materiales de los que dispone para la consecución del objeto contractual cumpliendo siempre con los criterios mínimos exigidos a lo largo del pliego (**máximo 6 puntos**).

Se presentará la relación del personal con que la empresa ofertante compondrá el equipo de trabajo, cuyos componentes deberán cumplir en todo caso los requisitos del pliego para la ejecución de este, siendo necesario la aportación del currículum vitae de cada uno.

Hasta 3 puntos por valoración de la descripción detallada de la organización y medios
Hasta 3 puntos por la presentación del equipo a prestar el servicio y valoración curricular

- Se presentará una memoria sobre cómo se va a desarrollar la prestación del servicio, en la que se valorará la inclusión del compromiso de asistencia a todas las reuniones del Comité de Empresa, elaboración de las actas correspondientes y un servicio de actualización laboral en novedades legales, doctrinales y Jurisprudenciales que se enviarán mensualmente al área de Gestión de Personas. (**máximo 10 puntos**).

4 puntos por compromiso de asistencia a las reuniones con el Comité de Empresa
3 puntos por elaboración de las actas de las reuniones con el Comité de Empresa
3 puntos por compromiso de un servicio de actualización laboral al área de gestión de personas

- Se valorará el volumen de contratos indefinidos de la empresa licitadora de la plantilla total que disponga en la sede de Valencia, en caso de tenerla. Si no tiene sede en la ciudad de València, se valorará el volumen de contratos indefinidos en la sede que se vaya a encargar de la ejecución del contrato. Para ello se aportará un certificado de vida laboral de la plantilla y una tabla resumen del número de personas por modalidad contractual. (**máximo 4 puntos**).

Cuatro puntos por un porcentaje igual o superior al 60% de contratos indefinidos.
3 puntos por un porcentaje entre el 50% y el 59% de contratos indefinidos.
2 puntos por un porcentaje entre el 40% y el 49% de contratos indefinidos
1 punto por un porcentaje entre el 30% y 39% de contratos indefinidos

- Se valorará especialmente aquellas ofertas que aporten experiencia en el sector de las artes escénicas y en el ámbito de la Administración Pública y su Sector Público



Instrumental. Para ello, se requerirá la presentación de los certificados de buena ejecución de las entidades contratantes, en lo que deberán figurar el objeto de cada uno de los contratos, junto a su año, importe y periodo contractual adjudicado y/o prorrogado (**máximo 5 puntos**).

14.2.2 Mejoras (Hasta 5 puntos):

Se valorarán hasta un máximo de 5 puntos las siguientes mejoras presentadas por los licitadores.

- Seguimiento (asesoramiento) del II convenio durante su vigencia (hasta 3 puntos).
- Asistencia a las posibles reuniones del Palau con la Dirección General de Sector Público y Dirección General de Presupuestos (hasta 2 puntos)

15.3. Criterios de desempate, en su caso.

Como criterios de preferencia, en caso de empate entre dos o más proposiciones se decidirá la adjudicación aplicando los criterios de desempate que se establecen a continuación, con el siguiente orden de prioridad:

1º.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 11/2003, de 10 de abril, de la Generalitat, sobre el Estatuto de las Personas con Discapacidad, desarrollada por el Decreto 279/2004, de 17 de diciembre, del Consell de la Generalitat, por el que se regulan medidas en los procedimientos de contratación administrativa y de concesión de subvenciones para el fomento del empleo de las personas con discapacidad, tendrán preferencia en la adjudicación aquellas empresas que, igualando los términos de las más ventajosas, después de aplicar los criterios objetivos en el procedimiento de adjudicación a la oferta económica más ventajosa, en función de varios criterios, acredite en el momento de presentar las proposiciones, tener un porcentaje mayor de trabajadores discapacitados. La preferencia será aplicable en cualquiera de las siguientes situaciones:

A) Empresas que contando con menos de 50 trabajadores y no teniendo obligación legal de contratar trabajadores discapacitados, acrediten tener en su plantilla trabajadores discapacitados, con anterioridad a la publicación del anuncio de licitación del contrato.

A tales efectos, las empresas acreditarán dicha circunstancia mediante la presentación de contratos de trabajo y documentos de cotización a la Seguridad Social.

B) Empresas que contando con 50 o más trabajadores y teniendo la obligación legal prevista en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 3 de diciembre, Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, acrediten tener en su plantilla un porcentaje mayor de trabajadores discapacitados que el previsto en la legislación vigente, con anterioridad a la publicación del anuncio de licitación del contrato.

Identifica preferencia tendrá aquella empresa que, en el momento de presentar sus proposiciones, acredite un incremento de la cuotas previstas en la normativa vigente para las medidas alternativas a la contratación de trabajadores discapacitados con anterioridad a la publicación del anuncio de licitación del contrato, cuando no sea posible la incorporación de trabajadores discapacitados a las empresas licitadoras, por la imposibilidad de que los servicios de empleo públicos competentes, o las agencias de colocación, puedan atender las ofertas de empleo, después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de la misma y concluirla con resultado negativo.

- 2º.- Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- 3º.- Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- 4º.- El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

Los criterios de adjudicación elegidos están vinculados al objeto del contrato, y el firmante de la presente memoria considera que son los adecuados para adjudicar el contrato a la empresa que mejor relación calidad/precio ofrezca.

16. CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS QUE HAN DE REUNIR LOS SERVICIOS OBJETO DEL CONTRATO

Los servicios objeto del contrato deberán reunir las siguientes características:

- Servicio continuo de asesoramiento laboral y jurídico, y en todos los aspectos de la negociación, a través de consultas por medio de conversación telefónica o correo electrónico con un plazo de respuesta no superior a 24 horas.
- Elaboración de Memorias, Informes y cualquier documento que la Fundación requiera.
- Gestión presencial de una persona con cualificación y experiencia en las distintas materias del objeto del contrato cuando la Fundación lo requiera.
- Disponibilidad de los socios especialistas en materia laboral de la firma para asistir al Patronato o a la Comisión Ejecutiva cuando la Fundación lo requiera necesario.
- El asesoramiento y asistencia objeto del presente contrato, deberá ser realizada por el socio principal o persona física titular del Servicio de Asesoría.

17. DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN

- Ninguno.

18. RESPONSABLE DEL CONTRATO PROPUESTO (art. 62 LCSP)

Se propone a la Jefatura del Departamento de Gestión de Personas como Responsable del presente contrato.

19. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN.

La empresa contratista deberá contar con un Plan de Igualdad vigente durante el periodo de ejecución del contrato, para su plantilla que garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral. Así mismo, durante la ejecución del contrato la empresa contratista mantendrá medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas adscritas a la ejecución. A tal efecto, la empresa contratante podrá exigir antes de la firma del contrato, así como a la finalización de cada año de vigencia del contrato el Plan de Igualdad vigente e informe anual de revisión de este.

El incumplimiento de lo establecido en esta cláusula es causa de resolución del contrato.

El firmante de la presente memoria declara que ni las condiciones exigidas de solvencia, ni las condiciones especiales de ejecución, ni las características técnicas propuestas son restrictivas de la concurrencia.

Valencia, 20 de marzo de 2019.

Fdo. Elisa Sansano Gil
Jefa Dpto. Gestión de Personas