

ANEXO JUSTIFICATIVO SOBRE 1 LOTE 1
CRITERIOS SOMETIDOS A JUICIOS DE VALOR

1. Organización, cualificación y experiencia del personal (35 puntos):

La organización, cualificación y experiencia del personal encargado de supervisar y controlar la correcta ejecución de los trabajos de limpieza, más si cabe teniendo en cuenta el número de centros y su dispersión geográfica, tiene una vinculación directa con el desarrollo de los servicios, pudiendo afectar significativamente a la calidad de los mismos, por lo que será valorable:

1.1 El incremento de recursos respecto del equipo mínimo de trabajo (hasta 10 puntos)

Por resultar inherente a la propuesta organizativa del subcriterio 1.2, forma parte del presente criterio, la valoración del personal adicional al exigido como equipo mínimo en el apartado 14 de las Condiciones Reguladoras, según el siguiente baremo:

- i. Se otorgarán 5 puntos en el caso de disponer de una persona supervisora adicional para el control de la calidad, de forma que pueda repartirse la dedicación necesaria entre las dos personas supervisoras o, en caso emergencia o necesidad, una pueda dar cobertura a la otra, manteniendo en todo momento la garantía sobre el control de la calidad de los servicios.*
 - Requisitos:*
 - Experiencia profesional como responsable en control de calidad superior a 5 años.*
 - Ubicación de su centro habitual de trabajo deberá ser coincidente con el de la persona supervisora.*

- ii. Se otorgarán 5 puntos, en el caso de disponer de una persona adicional, específica para la coordinación y gestión de la prevención de riesgos laborales, dentro de la estructura de supervisión y control de calidad de los trabajos.*
 - Requisitos:*
 - Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en, al menos, una de las 3 especialidades (salud laboral, higiene y ergonomía).*
 - Experiencia profesional como técnico o técnica en prevención de riesgos laborales superior a 5 años.*
 - Ubicación de su centro habitual de trabajo deberá ser coincidente con el de la persona supervisora.*

DISTRIVISUAL

Se aporta declaración responsable del equipo de trabajo, conforme al anexo III acompañada de los CV de las personas designadas, fotocopia de la titulación e ITA identificando a las personas designadas, quedando suficientemente identificada la información necesaria para aplicar el criterio de valoración:

Se pone a disposición una persona supervisora adicional para el control de calidad con experiencia como responsable en control de calidad superior a 5 años y ubicación de su centro habitual de trabajo coincidente con el de la persona supervisora: **5 puntos**

Se pone a disposición una persona adicional para la coordinación y gestión de la prevención de riesgos laborales, con titulación de técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales en, al menos, una de las tres especialidades, experiencia profesional como técnica de prevención de riesgos laborales superior a 5 años y ubicación de su centro habitual de trabajo coincidente con el de la persona supervisora: **5 puntos**

ISN

Se aporta declaración responsable del equipo de trabajo, conforme al anexo III acompañada de los CV de las personas designadas, fotocopia de la titulación y declaración responsable de las personas designadas por la que se comprometen a prestar los servicios que le fuera a requerir la empresa licitadora en caso de resultar adjudicataria del concurso, quedando suficientemente identificada la información necesaria para aplicar el criterio de valoración:

Se pone a disposición una persona supervisora adicional para el control de calidad con experiencia como responsable en control de calidad superior a 5 años y ubicación de su centro habitual de trabajo coincidente con el de la persona supervisora: **5 puntos**

Se pone a disposición una persona adicional para la coordinación y gestión de la prevención de riesgos laborales, con titulación de técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales en, al menos, una de las tres especialidades, experiencia profesional como técnica de prevención de riesgos laborales superior a 5 años y ubicación de su centro habitual de trabajo coincidente con el de la persona supervisora: **5 puntos**

MAJU

Se aporta declaración responsable del equipo de trabajo, conforme al anexo III acompañada de los CV de las personas designadas, fotocopia de la titulación e ITA identificando a las personas designada, quedando suficientemente identificada la información necesaria para aplicar el criterio de valoración:

Se pone a disposición una persona supervisora adicional para el control de calidad con experiencia como responsable en control de calidad superior a 5 años y ubicación de su centro habitual de trabajo coincidente con el de la persona supervisora: **5 puntos**

Se pone a disposición una persona adicional para la coordinación y gestión de la prevención de riesgos laborales, con titulación de técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales en, al menos, una de las tres especialidades, experiencia profesional como técnica de prevención de riesgos laborales superior a 5 años y ubicación de su centro habitual de trabajo coincidente con el de la persona supervisora: **5 puntos**

1.3 La descripción justificativa de la organización propuesta para el control de calidad de los servicios (hasta 25 puntos) en los siguientes términos:

- *Se otorgarán hasta 20 puntos en función al grado de coherencia en la justificación de las dedicaciones y frecuencia de visitas asignadas a los centros y otras acciones/métodos concretos para conseguir cumplimiento de horarios, rendimiento, calidad en el trabajo, gestión de la demanda variable de personal y/o la prevención de conflictos del personal de limpieza, dada las características de los centros de trabajo, evitando exposiciones genéricas.*
- *Se otorgarán hasta 5 puntos en función a la disposición de mecanismos para garantizar la mejor cobertura de ausencias por vacaciones, permisos y/o absentismo, atención de personal adicional por picos de demanda, etc. (disposición de personal y/o contratos con centros terceros, acuerdos/procesos de reclutamiento de personal formado y experimentado de una forma ágil y operativa, etc.).*

DISTRIBUSUAL

Se presenta una asignación de frecuencias y visitas a los centros con carácter mensual o quincenal y su dedicación anual estimada, acompañada, de forma genérica, de criterios de reparto: tamaño y complejidad del centro, riesgo de cada operación, requerimientos normativos y buenas prácticas, disponibilidad y distribución equitativa de recursos humanos especializados y periodicidad adecuada para la mejora continua. Sin embargo, esta justificación es genérica y no se relaciona de forma particular los criterios de reparto con las características de los centros de trabajo por lo que no está adecuadamente justificada la dedicación a cada centro.

Como ejemplos más relevantes, de la propuesta se extrae que propone una frecuencia tipo mensual a todos los centros lo que parece excesiva en atención a la pequeña entidad de varios de ellos. Además, aproximadamente en el 70% de los casos, la frecuencia y dedicación son las

mismas (mensual, 6 h/año) cuando en estos centros existirían diferencias significativas según los criterios de reparto, lo que no hace especialmente coherente la propuesta.

Se establecen 2 centros (4.1 y 5.1) con la misma dedicación anual (48 horas) pero con periodicidad quincenal y mensual respectivamente, llamando la atención que centros de menor complejidad tengan asignada una frecuencia mayor, quincenal, como, por ejemplo, el centro 1.1, con 12 horas de dedicación total anual.

Se proponen medidas concretas y detalladas para asegurar el cumplimiento de horarios y calidad, prevenir conflictos y garantizar el rendimiento y calidad del servicio, destacando, entre otras, la puesta a disposición de una aplicación de fichaje digital, definir KPIs y hacer seguimiento de los mismos para el cumplimiento de rendimientos o la aportación un modelo de checklist estandarizado de inspección de calidad.

11,00 puntos

Respecto a la cobertura de ausencias por bajas, vacaciones, etc., la entidad realiza una propuesta de acciones coherente y justificada. Proponen realizar una planificación anticipada de ausencias, establecer un equipo especializado y rotativo de trabajadores para sustitución inmediata, con un alto grado de movilidad y flexibilidad; aunque se echa en falta concreción en cuanto a las características del banco de personal de apoyo del que se dispone para dar robustez y mayor garantía a las medidas planteadas. Se proponen también medidas relacionadas con la contratación temporal de personal suplente, planificación flexible de turnos, sistemas de movilidad interna, sistema de registro y control de ausencia y fomento de la formación transversal de los empleados. Son propuestas de medidas, sin incluir actuaciones o medios concretos actualmente implantados y/o contrastados, que refuercen la solidez de mecanismos implantados para una atención adecuada.

4,00 puntos

ISN

Se presenta una asignación de visitas genérica, de al menos una vez cada dos semanas por centro, y sin acompañarse de mayor justificación. El reparto no es coherente a las necesidades de los centros, ya que no todos tienen la misma complejidad y, por ende, la misma periodicidad en las visitas. Totalmente genérico.

Propuesta organizativa centrada solamente en medidas de control de calidad y seguimiento de los trabajos y registro de incidencias y no conformidades.

No se proponen medidas especialmente concretas para asegurar el cumplimiento de horarios, gestión de la demanda variable del personal y/o la prevención de conflictos del personal de limpieza.

4,00 puntos

Respecto a cobertura de ausencias por bajas, vacaciones, etc., se propone dar cobertura total a este tipo de situaciones. Para ello, proponen formar a dos personas para sustituciones puntuales, así como poner a disposición la bolsa de trabajo del grupo y maquinaria de limpieza de la que disponen; aunque se echa en falta concreción en cuanto a las características del banco de personal de apoyo del que se dispone para dar robustez y mayor garantía a las medidas planteadas. Se comprometen a sustituir una baja en el mismo día, poniendo a disposición el área de urgencias del departamento de RRHH 24h/365 días, y facilitando datos de contacto a tal efecto. No se abordan situaciones relacionadas con la atención de personal adicional por picos de demanda

2,50 puntos

MAJU

Se presenta una asignación de frecuencias y visitas a los centros coherente y adecuadamente justificada, asignando a los centros de mayor complejidad un mayor número de visitas y dedicación horaria.

Para realizar la asignación, se analiza, para cada uno de los centros, aspectos como su ubicación, superficie, materiales, diseño, actividad y utilización por los usuarios. Planteamiento concreto y vinculado de forma particular con los criterios de reparto y las características de cada uno de los centros de trabajo. Coherente y totalmente justificado.

Se pone a disposición una herramienta de control de asistencia, con módulos que permiten controlar la ejecución de las tareas y evaluar la calidad, lo cual aporta valor, permitiendo optimizar el control, facilitar el reporte de información, corregir deficiencias, etc. Adicionalmente, se proponen medidas de control de calidad, medidas de control y supervisión para prevenir y gestionar conflictos, así como compromiso de reuniones periódicas para evaluar la marcha del servicio, incidencias, sugerencias, etc.

Propuesta completa y detallada.

20,00 puntos

Respecto a cobertura de ausencias por bajas, vacaciones, etc., propuesta coherente que refleja una adecuada dotación de recursos y garantiza en todo momento la cobertura necesaria.

Se pone a disposición la estructura organizativa de la empresa y se concretan también los medios humanos y materiales actualmente disponibles que pueden atender este tipo de demandas. Se concreta la disposición actual de un equipo sin asignación concreta a ningún centro, para sustituir cualquier eventualidad, lo que facilita la inmediatez. Estas personas disponen de formación técnica y en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, lo que repercute en una mejor calidad del servicio; están vinculadas a la empresa, lo que implica una menor carga administrativa de contratos y conocen las necesidades del servicio, lo cual aporta valor. Adicionalmente, se pone a disposición un equipo volante no asignado al contrato, con capacidad realizar limpiezas especiales e intervenciones urgentes en el plazo máximo de una hora desde

el primer aviso. Adicionalmente, se concretan la disposición de otros centros de trabajo con personal en el entorno, lo que permitiría atender este tipo de situaciones de forma ágil. Propuesta concreta y sólida para dar garantías de atención adecuada.

5,00 puntos

2. Gestión de residuos (15 puntos)

Las sociedades públicas están sensibilizadas e implicadas en la sostenibilidad y mejora en la gestión de los residuos, así como, en todo caso, sujetas al cumplimiento de la normativa en vigor. En este contexto, resulta de relevancia y se traduce en una mejora en la calidad del servicio, la integración de la entidad adjudicataria en el proceso desde la recogida y acumulación de los residuos hasta su depósito en los puntos de vertido (contenedores, puntos limpios, etc.), dispuestos al efecto en los propios centros de trabajo y/o vía pública.

- *Se otorgarán hasta 15 puntos en función al grado valor añadido que aporte la propuesta de procedimiento. En especial, se valorará la concreción de las medidas, su viabilidad y coherencia, contabilización y reporte de datos, individualización en su caso por centros de mayor relevancia o complejidad, así como otras medidas adicionales que redunden una garantía de adecuada segregación y/o depósito en los contenedores adecuados y cuantificación de los residuos.*

DISTRIBUSUAL

Se aporta una propuesta concreta, con medidas en cuanto a gestión, contabilización y registro. Para la segregación de residuos, se propone utilizar contenedores específicos según residuo generado y designar un área para el almacenamiento temporal de los residuos en cada centro. Todo ello sin tener en consideración la situación actual de los centros, en donde, en la mayoría de los casos, ya están implementadas estas acciones y podrían entrar en conflicto.

Respecto a la cuantificación, proponen implementar un sistema de registro basado en el volumen, colocando para ello una báscula en los centros de trabajo en que sea posible, lo que supone una aportación de valor; y un modelo de registro para el reporte de datos mensuales. Adicionalmente, proponen un esquema general de frecuencia en la recolección por tipo de residuo, medidas de capacitación y sensibilización y revisiones periódicas. Respecto a los centros de mayor complejidad, se limitan a decir que se realizará un plan de gestión personalizado con mayor frecuencia de recolección y capacitación específica, echándose en falta una mayor concreción de medidas.

No se concreta personal responsable de estas acciones (personal de limpieza, encargado/a).

No se aborda la gestión del residuo desde el contenedor al centro hasta el punto de recogida ni medidas relacionadas para garantizar su trazabilidad.

9,00 puntos

ISN

Se realiza una propuesta totalmente genérica. Para la segregación de recursos, proponen utilizar contenedores específicos para cada tipo de residuo. Se menciona la contabilización y reporte mensual o trimestral sin llegar a concretar cómo hacer dicha contabilización.

No se concreta personal responsable de estas acciones (personal de limpieza, encargado/a).

No se aborda la gestión del residuo desde el contenedor al centro hasta el punto de recogida ni medidas relacionadas para garantizar su trazabilidad.

Para los centros de mayor complejidad proponen formularios de traslado y certificados de tratamiento final, auditorías internas y formación continua al personal. Sin embargo, se tratan de medidas genéricas, sin terminar de concretarse

Adicionalmente, proponen campañas de sensibilización, supervisión periódica y uso de contenedores herméticos y recogidas especiales.

Todo ello sin tener en consideración la situación actual de los centros, en donde, en la mayoría de los casos, ya están implementadas estas acciones y podrían entrar en conflicto.

6,00 puntos

MAJU

Se aporta un plan de gestión de residuos completo y detallado, con medidas concretas, coherentes y viables. Indica que de forma complementaria o como alternativa en el caso de que ya exista un plan en el centro.

El plan marca objetivos, fases, materiales necesarios, establece un procedimiento general para la gestión de residuos (pasos previos, separación y almacenamiento, recogida, traslado, reciclaje, control y monitoreo, formación del personal y alineación con el plan de gestión de residuos de navarra) y un procedimiento fase a fase en función del tipo de residuo, aunque no se concreta personal responsable de estas acciones (personal de limpieza, encargado/a).

Se aborda la gestión del residuo desde el contenedor al centro hasta el punto de recogida y medidas relacionadas para garantizar su trazabilidad.

La propuesta establece medidas específicas de gestión y cuantificación y reporte de datos, a través de contenedores para la separación de residuos, recogida y transporte, básculas para cuantificar peso y volumen y KPIs de gestión, informes mensuales, suministro y reposición de materiales.

Como medidas adicionales proponen la capacitación y concienciación, suministro y reposición de materiales en todas las áreas relevantes y auditorías periódicas.

Para los centros de mayor relevancia o complejidad proponen ofrecer un tratamiento individualizado basado en medios materiales, personales y formativos, lo cual permite optimizar la gestión de los residuos. En concreto, proponen la realización de una auditoría inicial, establecer un plan personalizado, implantar medidas específicas (instalación de contenedores,

capacitación de personal, designación de responsables), sistema de monitoreo continuo y reporte y adaptación y mejora continua del plan.

Se presenten ejemplos concretos de medidas implantadas en centros de trabajo en los que opera, lo que refleja la experiencia y compromiso de la entidad en la correcta gestión de los residuos.

Por último, propone estrategias eficientes a aplicar en distintos contextos como son oficinas, eventos masivos, centros educativos, zonas restauración y procesos industriales, lo cual aporta valor a la propuesta.

14,00 puntos