



Lehendakaria / Presidenta

M^a Aranzazu Arana Learte

Idazkari - Kidea / Vocal - Secretaria

María Yeregui Hernández

Resolución 6/2017 Ebazpena

Recurso 3/2017 Errekurtsoa

GIPUZKOAKO GIZARTE LANGINTZAREN ELKARGO OFIZIALAK egindako errekurtsoa, Gizarte Politikako Departamentuari laguntza teknikoa emateko kontratazio espedientearen Baldintza Administratibo Berezien eta Ezaugarri Teknikoen Agirien aurka; laguntza tekniko horren xedea da babes gabezia dauden haurren eta nerabeen egoeren balorazio proposamenak egitea eta babesgabezi arrisku larriarri dauden kasuak koordinatzea. Horri dagokionez, kontratazio alorreko Errekurtsoetarako Foru Auzitegi Administratiboak, 2017ko azaroaren 10eko bileran, goian aipatzen diren kideak bertan direlarik, erabaki hau hartu.

En el recurso especial en materia de contratación interpuesto por el COLEGIO OFICIAL DE TRABAJO SOCIAL DE GIPUZKOA contra los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y de Prescripciones Técnicas del expediente de contratación del servicio de apoyo técnico al Departamento de Políticas Sociales para las propuestas de valoración de situaciones de desprotección infantil y adolescente y para la coordinación en los casos de riesgo grave de desprotección, el Tribunal Administrativo Foral de Recursos Contractuales, en sesión celebrada el día 10 de noviembre de 2017, con la asistencia de los miembros que arriba se expresan, ha adoptado por unanimidad el siguiente acuerdo.

AURREKARIAK

LEHENA.- 2017ko abuztuaren 18an, erregistro elektronikoren bidez, GIPUZKOAKO GIZARTE LANGINTZAREN ELKARGO OFIZIALAREN ordezkari den (...) andrearen idatzi bat sartu zen Gizarte Politikako Departamentuan. Bertan, kontratazio alorreko errekurtso berezi bat jarri zuen ebazpen honen idazpuruan agertzen diren agirien aurka.

Bigarren puntuan, Elkargoak behin-behineko neurri gisa eskatzen du, 2011ko azaroaren 14ko 3/2011 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Sektore Publikoko Kontratuen Legearen Testu Bategineko 43. artikuluan adierazitakoaren babespean, prozedura eteteko eskaintzak aurkezteko epea amaitzen den unetik dagokion ebazpena ematen den arte, kontuan hartuta prozedurak aurrera jarraituko balu, inpugnatutako klausulek kalteak sortuko lizkioketela Elkargoak ordeztzen duen kolektiboari.

BIGARRENA.- Abuztuaren 29an, epaimahai honek Gizarte Politikako Departamentuko Idazkaritza Teknikoaren eta Haurren eta Nerabeen Babeseko Zerbitzuaren txostenak bat jaso zituen. Aldi berean, espedientearen fotokopia jaso zuen eta epaimahai honi proposatu zitzaion ezesteko behin-behineko neurri gisa eskatutako etetea.

HIRUGARRENA.- 2017ko irailaren 6ko ofizio bidez,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 18 de agosto de 2017 tuvo entrada en el Departamento de Políticas Sociales, a través del registro electrónico, un escrito por el que doña (...), actuando en nombre del COLEGIO OFICIAL DE TRABAJO SOCIAL DE GIPUZKOA, interpone recurso especial en materia de contratación contra los pliegos referidos en el encabezamiento de esta resolución.

En el otrosí segundo solicita como medida provisional, al amparo del artículo 43 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (TRLCSLP), aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, la suspensión del procedimiento desde el momento en que finalice el plazo para presentar las ofertas hasta que se dicte la correspondiente resolución, habida cuenta que, de continuar el procedimiento, se materializarían los perjuicios que las cláusulas impugnadas causarían al colectivo que representa.

SEGUNDO.- En fecha 29 de agosto se recibieron en este Tribunal informes de la Secretaría Técnica y del Servicio de Atención a la Infancia y la Adolescencia del Departamento de Políticas Sociales, al mismo tiempo que se remite fotocopia del expediente, y propone a este Tribunal rechazar la adopción de la medida provisional de suspensión solicitada.

TERCERO.- Mediante oficio de fecha 6 de septiembre



errekurtsoaren berri eman zitzaion EKIA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL SLUri, hartara alegazioak egin zitzaizkion. Egundak, ez da jaso alegaziorik.

de 2017 se dió traslado del recurso a EKIA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL S.L.U. a fin de que pudiera formular alegaciones, sin que a esta fecha haya presentado alegación alguna.

LAUGARRENA.- Kontratazio alorreko errekurtsoetarako Foru Auzitegi Administratiboa sortzeko eta arautzeko irailaren 28ko 24/2010 Foru Dekretuak 5. artikuluan aurreikusitakoari jarraituz, eta Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legeak 23.2.b) artikuluan xedatutakoarekin lotuta, Auzitegi honetako Lehendakari Juan Ramón Ciprián Ansoalde jaunak jakinarazi du nahitaez abstenitu egin behar duela errekurtsoaren azterketan, eztabaidan eta bozketan errekurtsoa sinatu duen abokatuarekin odolkidetasunezko bigarren graduko ahaidetasuna baitu. Auzitegiak onartu egin du abstentzio hori.

CUARTO.- En cumplimiento de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Foral 24/2010, de 28 de septiembre, de creación y regulación del Tribunal Administrativo Foral del Recursos Contractuales, en relación con el artículo 23.2.b) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el Presidente de este Tribunal, Juan Ramón Ciprián Ansoalde, ha comunicado su obligación de abstenerse de intervenir en el estudio, deliberación y votación de este recurso, debido a que tiene un vínculo de parentesco de consanguinidad en segundo grado con la abogada que firma el recurso. Abstención que ha sido aceptada por el Tribunal.

Ondorioz, Auzitegiko lehendakari lanak egingo ditu 24/2010 Foru Dekretuaren 9.3 artikuluan arabera dagokion Auzitegiko kideak.

En consecuencia, asume la presidencia del Tribunal la Vocal a quien le corresponde conforme al artículo 9.3 del referido Decreto Foral 24/2010.

BOSGARRENA.- Epaimahai honek 2017ko irailaren 7an emandako ebazpenaren bidez, kontratazio prozeduraren tramitazioa eten zen harik eta ebazpena ebatzi arte.

QUINTO.- Mediante Resolución de este Tribunal de fecha 7 de septiembre de 2017 se suspendió la tramitación del procedimiento de contratación hasta que se resuelva el recurso.

ZUZENBIDEZKO OINARRIAK

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Errekurtsoaren onargarritasuna

Admisibilidad del recurso

LEHENA.- Errekurtso berezia planteatzen da gizarte zerbitzuen kontratu baten pleguen aurka. Kontratuaren zenbateko kalkulatuak 5.691.797,68 euro da, BEZ gabe, eta Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/24/UE Zuzentarauak, kontratazio publikoarenak, 74. artikuluan jasoa eta XIV. eranskinean zerrendatua dago. Ondorioz, araudi armonizatua pean dago, Zuzentarauaren 4. artikuluko d) letran dioenari jarraikiz.

PRIMERO.- El recurso especial se plantea contra los pliegos de un contrato de servicios sociales, cuyo valor estimado asciende a 5.691.797,68 euros, sin incluir el IVA, y que se encuentra contemplado en el artículo 74 y enumerado en el anexo XIV de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública, por lo que se halla sujeto a regulación armonizada, según el artículo 4, letra d), de la Directiva.

Beraz, Kontratuaren Legeko 40. artikuluan 1.b) eta 2.a) ataletan aurreikusitakoaren arabera, kontratazio alorreko errekurtso berezia jar daiteke, eta Auzitegi honek eskumena du horren gainean erabakitzeke, kontratazio alorreko errekurtsoetarako Foru Auzitegi Administratiboaren sorrerari eta araudiari buruzko 2010eko irailaren 28ko 24/2010 Foru Dekretuak 2.3.a) artikuluan xedatutakoaren arabera.

Por lo tanto, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 y 2.a) del artículo 40 del TRLCSP, el acto recurrido es susceptible de recurso especial en materia de contratación, y la competencia para conocer del mismo corresponde a este Tribunal, por así venir establecido en el artículo 2.3.a) del Decreto Foral 24/2010, de 28 de septiembre, de creación y regulación del Tribunal Administrativo Foral de Recursos Contractuales.

BIGARRENA.- Errekurtsoa hamabost eguneko epean jarri da, pleguak lizitatzailen esku jarri eta hurrengo egunetik aurrera zenbatzen hasita, Sektore Publikoko Kontratuaren Legearen Testu Bateginaren 44.2.a) artikulua eta kontratu arloko erabakiak berrikusteko

SEGUNDO.- El recurso se ha interpuesto en el plazo de quince días a contar a partir del día siguiente a aquel en que los pliegos se pusieron a disposición de los licitadores, según lo dispuesto por los artículos 44.2.a) del TRLCSP y 19.2 del Reglamento de los



prozedura berezien erregelamenduari eta Kontratu Errekurtsoen Administrazio Epaitegi Zentralaren antolakuntzaren erregelamenduari jarraikiz (2015eko 814/2015 Errege Dekretuz onartua).

HIRUGARRENA.- Ondoren, aztertu behar dugu ea Gizarte Langintzako Elkargo Ofizialak legitimaziorik duen zerbitzu honen kontratazio pleguetako apartatuak errekurrizke; izan ere, erakunde kontratatzailearen ustez, ez du legitimaziorik.

Sektore Publikoko Kontratuen Legearen Testu Bateginaren 42. artikuluan ezarritakoaren arabera, "errekurtsoaren xede diren erabakiek kaltetu dituzten edo kalte ditzaketen eskubide edo interes legitimoen jabe diren pertsona fisiko edo juridiko guztiek jar dezakete kontratazio arloko errekurtso berezia".

Interes legitimoaren kontzeptua zehazki dago definitua jurisprudentzia konstituzionalean eta administrazioareko auzietan, eta, haren arabera, errekurtsogileak frogatu behar du interes kualifikatua duela, zehatza eta egiazkoa auzitan dagon objektuarekiko, eta haren emaitzak bere inguru juridikoan modu garbian eta nahikoan eragin dezakeela; eta ez da aski, errekurtsogilearen legitimaziorako, legetasun ustez apurtuaren interes arrunt eta orokorra, ordenamendu juridikoak herri ekintza onartzen duen kasu mugatuetan izan ezik, zeina ez baita gertatzen kontratazio publikoan.

Gizarte Langintzako Elkargo Ofizialak dio legitimazioa duela errekurtso berezi hau jartzeko, Sektore Publikoko Kontratuen Legearen Testu Bateginaren 42. artikuluari jarraikiz. Izan ere, zuzenbide publikoko korporazio bat da, legeak babesten duena, izaera juridiko propioa duena eta bere xedeak betetzeko erabateko gaitasuna duena. Orobat dio bere Estatutuen 5. artikuluari jarraikiz bere oinarritzko xedeen artean elkargokideen interes profesionalen interesen defentsa duela. Gehitzen du, bere legitimazioa zuzitzeko, errekurtsoaren xede diren pleguen apartatuek diskriminatu egiten dituztela bere elkargokideak, eta, baliogabetzat jo ezean, zuzeneko kalte bat eragingo liekeela, arbitrarioki murriztu eta mugatzen baitzizkiete lizitaziora ateratzen diren kontratuetan parte hartzeko aukerak.

Kontratazio organoak, bere aldetik, dio elkargo profesional batek bere elkargokideen interesen defendatzaile izateak ez duela esan nahi automatikoki errekurtso bat jartzeko legitimaziorik duenik; eta, jurisprudentzia doktrina bildu ondoren, Kontratu Errekurtsoen Administrazio Auzitegi Zentralarena ere

procedimientos especiales de revisión de decisiones en materia contractual y de organización del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales, aprobado por el Real Decreto 814/2015, de 11 de septiembre.

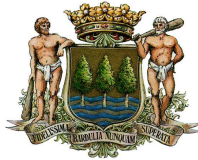
TERCERO.- A continuación debemos abordar si el Colegio Oficial de Trabajo Social tiene legitimación para recurrir los apartados de los pliegos de la contratación del servicio de que se trata, dado que, a juicio de la entidad contratante, carecería de legitimación.

El artículo 42 del TRLCSP dispone que "podrá interponer el correspondiente recurso especial en materia de contratación toda persona física o jurídica cuyos derechos o intereses legítimos se hayan visto perjudicados o puedan resultar afectados por las decisiones objeto de recurso".

El concepto de interés legítimo se ha definido de forma exhaustiva por la jurisprudencia constitucional y contencioso-administrativa, según la cual el recurrente debe probar que tiene un interés cualificado, específico y real por su ligazón al objeto del litigio, y que su resultado puede repercutir de forma clara y suficiente en su esfera jurídica, no bastando, a los efectos de la legitimación del recurrente, el interés simple y general de la eventual restauración de la legalidad supuestamente vulnerada, salvo en los limitados casos en los que el ordenamiento jurídico reconoce la acción popular, lo que no acontece en materia de contratación pública.

El Colegio Oficial de Trabajo Social señala que tiene legitimación para interponer el presente recurso especial, según lo dispuesto por el artículo 42 del TRLCSP, puesto que se trata de una corporación de derecho público amparada por la ley y dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, y que, conforme al artículo 5 de sus Estatutos, tiene, entre sus fines esenciales, el de defensa de los intereses profesionales de los colegiados. Añade, para justificar su legitimación, que los apartados de los pliegos que son objeto del recurso son discriminatorios para sus colegiados y, de no declararse su nulidad, les causarían un perjuicio directo en la medida en que los pliegos restringen arbitrariamente y limitan a los colegiados sus posibilidades de participar en los contratos que se sacan a licitación.

El órgano de contratación, por su parte, considera que el hecho de que el colegio profesional vele por sus colegiados no le convierte automáticamente en parte legitimaria para emprender el recurso y, tras recoger diversa doctrina jurisprudencial, así como del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales,



bai, errekurtsoaren idatzia aztertzen du, eta dio ezin dela ondorioztatu inpugnazioaren interes benetakoa kreditatzen denik, baizik eta interes balizko eta etorkizunekoa; ondorioz, dio, errekurtsoa ez da onartu behar, eta funtsaren gaineko irizpenik ez da eman behar.

1974ko otsailaren 13ko 2/1974 Legeak, Elkargo Profesionalei buruzkoak, 1. artikuluan jasotzen du elkargo profesionalak zuzenbide publikoko korporazioak direla, izaera juridiko propioa dutela eta erabateko gaitasuna dutela beren xedeak betetzeko. Ondoren, esleitzen die: lanbideak burutzeko antolaketa; haien erakunde ordezkariak erabatekoa, elkargotzea halabeharrezkoa denean; eta elkargokideen interes profesionalen defentsa.

Horren inguruan, Lege beraren 5 g) artikulua dio lurralde eremuko elkargo profesionalen dagokiela lanbidearen ordezkariak eta defentsa egitea administrazio, erakunde, epaitegi, entitate eta partikularren aurrean, interes profesionalen eragiten dieten auzi guztietan parte hartzeko legitimazioarekin.

Antzeko terminoetan, 1997ko azaroaren 21eko Euskal Legebiltzarraren 18/1997 Legeak, tituludun lanbideei eta profesionalen elkargo eta kontseiluei buruzkoak, elkargo profesionalen lanbidearen erakunde ordezkariak erabatekoa eta elkargokideen interes profesionalen defentsa ematen dizkio; alabaina, elkargo profesionalen bateko kide halabeharrez izatea elkargoaren sorkuntzaren legera eta dagokion elkargoaren estatutuetara bideratzen du.

Gipuzkoako Gizarte Langintzaren Elkargo Ofizialaren Estatutuen 20. artikuluari jarraikiz, Gipuzkoako Lurralde Historikoan Gizarte Lanetan Diplomadunen edo gizarte laguntzaileen lanbidean jarduteko, ezinbesteko baldintza izango da Elkargoko jarduneko elkargokide izatea.

Honen inguruan, Kontratu Errekurtsoen Administrazio Auzitegi Zentralak esan du zenbait ebazpenetan, eta ekarri du, guztietan, 2015ko uztailaren 10eko 654/2015 Ebazpena, non esaten baita: *"2012ko urriaren 24ko 232/2012 Ebazpenean, Epaitegiak onartu zien Zuzenbide Publikoko Korporazioei (kasu hartan, elkargo profesional bati) interes profesionalen eragiten dieten xedapen orokorrak eta egintzak errekurrizko legitimazioa, eraginpeko alderdiaren izaera badute, hots, inpugnatutako egintzak eragiten badiete (Auzitegi Goreneko epaiak, besteak beste, 2000ko otsailaren 24koa –RJ 2000, 2888–, 2000ko maiatzaren 12koa –*

analiza el escrito del recurso y señala que no puede concluirse en que se acredite un interés cierto y real en su impugnación, sino meramente hipotético y futuro, por lo que debe inadmitirse el recurso sin pronunciamiento sobre el fondo.

El artículo 1 de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, de Colegios Profesionales, después de recoger en el apartado 1 que los Colegios Profesionales son Corporaciones de Derecho Público con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, les atribuye la ordenación del ejercicio de las profesiones, la representación institucional exclusiva de las mismas cuando estén sujetas a colegiación obligatoria, así como la defensa de los intereses profesionales de los colegiados.

A tal efecto, el artículo 5 g) de la misma Ley establece que corresponde a los Colegios Profesionales en su ámbito territorial ostentar la representación y defensa de la profesión ante la administración, instituciones, tribunales, entidades y particulares, con legitimación para ser parte en cuantos litigios afecten a los intereses profesionales.

En parecidos términos, la Ley del Parlamento Vasco 18/1997, de 21 de noviembre, que regula el ejercicio de profesiones tituladas y de Colegios y Consejos Profesionales, atribuye a los Colegios Profesionales la representación institucional exclusiva de la profesión y la defensa de los intereses profesionales de las personas colegiadas, si bien remite la cuestión relativa a la pertenencia obligatoria a un Colegio Profesional, a la propia ley de creación del Colegio, así como a los estatutos respectivos.

Conforme al artículo 20 de los Estatutos del Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de Gipuzkoa, es requisito indispensable para el ejercicio de dicha profesión en el Territorio Histórico de Gipuzkoa hallarse incorporado al Colegio como colegiado ejerciente y, recoge en su artículo 5, entre los fines esenciales del Colegio, la defensa de los intereses profesionales de los colegiados.

A este respecto, el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales ya se ha pronunciado en diversas resoluciones citando, por todas, la Resolución 654/2015, de 10 de julio, en la que se señala que *"ya en la Resolución 232/2012, de 24 de octubre, el Tribunal reconoció a las Corporaciones de Derecho Público (en aquél caso concreto, a un Colegio Profesional), legitimación para recurrir las disposiciones generales y actos que afectan a intereses profesionales, siempre y cuando tengan carácter de afectados, en el sentido de que su ejercicio profesional resulte afectado por el acto*



RJ 2000, 6275–, 2001eko urtarrilaren 31koa – RJ 2001, 1083–, 2001eko maiatzaren 22koa –RJ 2001, 1712– eta 2002ko otsailekoa –RJ 2002, 3160–). Eta adierazi zuen bezala, berrikiago, 2015eko maiatzaren 22ko 485/2015 Ebazpenak "... Epaitegi honetako jurisprudentziak eta doktrinak elkargo profesionalen legitimazioa onartu dute kontratu izaerako xedapenak eta egintzak inpugnatzeko, baldin eta interes profesionalei eragiten badiete. Hala ere, zehazten da hain legitimazio zabalak ezin diela eman inola ere ekintza popular antzeko baten aitortpen bat, zeinak zuzenbide publikoko korporazioak habilitatzen baititu edozein gaitan esku hartzeko, ustez urratua izan den legetasunaren defentsa abstraktuaren interesean soilik. Horrek, praktikan, ekarri du legitimazio aktiboa aitortzea pleguak inpugnatzeko, betiere bazkide-tuen interesen defentsan".

impugnado (SSTS, entre otras, de 24 de febrero de 2000 [RJ 2000, 2888], 22 de mayo de 2000 [RJ 2000, 6275], 31 de enero de 2001 [RJ 2001, 1083], 12 de marzo de 2001 [RJ 2001, 1712] y 12 de febrero de 2002 [RJ 2002, 3160]). Y, como ya se indicó en la más reciente Resolución 485/2015, de 22 de mayo, ‘... la jurisprudencia y también la doctrina de este Tribunal ha reconocido la legitimación de los Colegios Profesionales para impugnar aquellas disposiciones o actos de naturaleza contractual que pudieran afectar a sus intereses profesionales, si bien precisando que tan amplia legitimación no puede suponer en ningún caso el reconocimiento de una suerte de acción popular que habilite a las Corporaciones de Derecho Público para intervenir en cualquiera cuestiones sin más interés que el meramente abstracto de defensa de la legalidad supuestamente violada. Lo cual se ha traducido en la práctica en el reconocimiento de su legitimación activa para impugnar los Pliegos en defensa de los intereses profesionales de sus afiliados”.

Horrela, korporazio horien xedeetan egonik kideen interes profesionalaren defentsa, ulertu behar da ezen, aipatutako doktrinari jarraikiz, elkargo profesional errekurtsogileak baduela Sektore Publikoko Kontratuen Legearen Testu Bateginaren 42. artikulua eskatzen duen legitimazioa, hartara, Gizarte Langintzaren kolektiboaren kaltetan doazelakoan, plegu batzuk errekurritzeko; eta, ondorioz, bere interesa administrazio ekintza baten legezkotasunaren defentsa baino harago doa.

Pues bien, figurando entre los fines de estas Corporaciones la defensa de los intereses profesionales de sus miembros, ha de entenderse, conforme a la doctrina citada, que concurre en el Colegio Profesional recurrente la legitimación exigida en el artículo 42 del TRLCSP para recurrir unos pliegos que considera que van en detrimento del colectivo de Trabajo Social, y que por tanto su interés va más allá que la defensa de la legalidad de un acto administrativo.

Inpugnatzearen xedea eta zioak

LAUGARRENA.- Gizarte Langintzako Elkargo Ofizialak zerbitzu hau emateko kontratazio espedientearen administrazio klausula berezien agiria (AKBA) eta baldintza teknikoaren agiria (BTA) inpugnatzen ditu: Gizarte Politikako Departamentuari laguntza tekniko emateko zerbitzua, haur eta nerabe babesgabezia egoerak balioesteko proposamenetarako eta babesgabezia egoera larrien kasuak koordinatzeko (2017ko uztailaren 18ko Diputatuen Kontseiluak onartua).

Objeto y motivos de impugnación

CUARTO.- El Colegio Oficial de Trabajo Social impugna el pliego de cláusulas administrativas particulares (PCAP) y el pliego de prescripciones técnicas (PPT) del expediente de contratación del servicio de apoyo técnico al Departamento de Políticas Sociales para las propuestas de valoración de situaciones de desprotección infantil y adolescente y para la coordinación en los casos de riesgo grave de desprotección, aprobado mediante acuerdo del Consejo de Gobierno Foral adoptado en sesión celebrada el 18 de julio de 2017.

BOSGARRENA.- Pleguetako bi klausula errekurritzen ditu:

QUINTO.- Recurre dos cláusulas de los pliegos:

Batetik BTAko "IX. Giza baliabideak" apartatua, aurreikusten baitu kontratua egoki gauzatzeko psikologoaren 14 jarduera oso eta gizarte langileen 7 jarduera oso behar direla.

Por un lado, el apartado "IX.-Recursos Humanos" del PPT, en cuanto prevé que para la adecuada ejecución del contrato son necesarias 14 jornadas completas de psicólogos y 7 jornadas de trabajadores sociales.

Eta, bestetik, AKBAko 18.2.1 klausula, lan programa balioesteko irizpidearen barruan, zeina 40 punturekin balioesten baita, arrisku handiko, oso handiko eta babesgabeziako egoeren balioespenaren eta arretaren

Y, por otro, la cláusula 18.2.1 del PCAP, en la medida en que dentro del criterio de valoración del programa de trabajo, valorado con 40 puntos, el subcriterio relativo a los aspectos técnicos y metodológicos de la



alderdi teknikoaren eta metodologikoen azpi-irizpidean 20 punturekin balioesten duela programen proposamena egin beharreko funtzio desberdinduen arabera.

BTako IX. apartatuari dagokionez, errekurtsoa zio hauetan oinarritzen du:

1.- Talde teknikoaren ezinbesteko osakeran eskatzen da psikologoaren 14 jardunaldi oso eta gizarte langileen 7 jardunaldi oso, eta hori diskriminazio bat da gizarte langileen taldearen eskubideak mugatzen baititu modu arbitrarioan, eta 2015eko urriaren 1eko 39/2015 Legeak Administrazio Publikoaren Administrazio Prozedura Erkidearenak, SPKLTBak berbideratuta, 47.1.a) artikuluan aurreikusten duen balioegabetzeko arrazoian erortzen baita.

Zehazki, baldintza hau alegatzen du:

a) Kaudimen baldintza gehiegizkoa eta diskriminatzailea da Gizarte Langintzako taldearentzat.

b) Ez du euskarri juridikorik, eta gizarte esku-hartzeak arautzen dituen interdisciplinatasunaren printzipiotik aldentzen da.

c) 2008ko abenduaren 5eko 12/2008 Legeak, Gizarte Zerbitzuenak, 11. artikuluan dioenaren aurkakoa da, hark bermatzen baitu gizarte zerbitzuen profesionalek eskubidea dutela gizarte zerbitzuetan beren jardura profesionala garatzeko berdintasun eta duintasun baldintzetan.

2.- Psikologia titulazioari emandako lehen mailak aurriazko kontratisten aldeko diskriminazio debekua apurtzen du, eta SPKLTBren 32.d) artikuluan aurreikusten duen balioegabetze arrazoian erortzen da.

3.- Litzitazio iragarkietan eta AKBAn ez da agertzen psikologoaren 14 jardunaldi oso eta gizarte langileen 7 jardunaldi oso eskaini behar direla halaberrez, eta hori gardentasun printzipioaren aurka doa, helburua baita gizarte langilearekiko diskriminazio erruz nabarmen hori ezkutatzea.

AKBAko 18.2.1 klausulari dagokionez, errekurtsogileak dio neurrikanpo balioesten dela alderdi hau: lizitatzaileek beren programan berezitatea proposatu behar dituzte psikologoek egin behar dituzten funtzioak eta gizarte langileek egin behar dituztenak, eta hori neurrikanpo balioetsita dago eta eragin dezake, orobat, gizarte langileen taldea diskriminatzea.

BTaren IX. apartatuari buruz

valoración y la atención de situaciones de riesgo elevado, muy elevado y de desamparo valora con 20 puntos la propuesta de los distintos programas en base a las funciones diferenciadas a desempeñar.

En lo que se refiere al **apartado IX del PPT**, fundamenta su recurso en los siguientes motivos:

1.- La condición de 14 jornadas completas de psicólogos y 7 de trabajadores sociales exigida como composición obligatoria de los equipos técnicos es discriminatoria porque limita los derechos del colectivo de trabajadores sociales de manera arbitraria e incurre en la causa de nulidad prevista por el artículo 47.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por remisión del artículo 32.1.a) del TRLCSP.

Alega, en concreto, que esa condición:

a) Es un requisito de solvencia desproporcionado y discriminatorio para el colectivo de Trabajo Social.

b) Carece de soporte jurídico y se separa del principio de interdisciplinarietà que rige las intervenciones sociales.

c) Es contraria al artículo 11 de la Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales, que garantiza a las personas profesionales de los servicios sociales el derecho al desempeño de su actividad profesional en los servicios sociales en condiciones de igualdad y dignidad.

2.- La primacía otorgada a la titulación de psicología vulnera la prohibición de discriminación a favor de contratistas previos e incurre en la causa de nulidad prevista por el artículo 32.d) del TRLCSP.

3.- La omisión en los anuncios de licitación y en el PCAP de la exigencia de destinar al contrato 14 jornadas completas de psicólogos y 7 de trabajadores sociales es contraria al principio de transparencia y su fin es ocultar la flagrante discriminación que dicho requisito constituye para el trabajador social.

En cuanto a la **cláusula 18.2.1. PCAP**, considera la recurrente que el aspecto objeto de valoración consistente en la diferenciación de funciones a desempeñar entre psicólogos y trabajadores sociales que los licitadores han de proponer en su programa de trabajo está extraordinariamente valorado y puede propiciar también la discriminación del colectivo de trabajo social.

Sobre el apartado IX del PPT



SEIGARRENA.- BTAko IX. apartatuak hau esaten du:

“IX.- GIZA BALIABIDEAK

2015-2018 urteetarako Gipuzkoako Esku Hartzeko Sozialari buruzko II. Hitzarmen Kolektiboaren 54. artikulua arabera (20100025022011 kodea), Programaren erakunde esleipendun berriak orain Haurren eta Nerabeen Zonako Taldeen Programan lan egiten duten langileak subrogatu beharko ditu. Horretarako, ikus Baldintza Administratibo Berezien Agiriaren 26. klausula eta karatulako 41. atala.

Programa hau egoki burutzeko beharrezko giza baliabideak eta gutxieneko titulazioak honakoak dira:

- **Zerbitzuaren zuzendaritza:** Psikologiako gradu edo lizentziaturako unibertsitate titulua duen zuzendaria, lanaldi osoa, haurrak eta nerabeak babesteko formazio espezializatua duena.
- **Taldeko 4 koordinatzaile:** Koordinatzaileen 4 lanaldi oso. Zuzendariak erabakiko du nola banatuko diren langile hauek, eta zer funtzio izango dituen bakoitzak. Banaketa lurraldekoa edo funtzionala izan daiteke, edo entitate esleipendunak ezarritako beste irizpideren baten arabera. Koordinatzaileak psikologoak zein taldeetako gizarte langileak izan ahalko dira. Horretarako, behean profil profesional hauentzat ezarritako irizpideak bete beharko dituzte. Gainera, haurrak eta nerabeak babesteko formazio espezifikoak izan beharko dute.
- **Psikologian graduatua edo lizentziaduna:** Psikologoak 14 lanaldi oso. Psikologia graduko edo lizentziaturako unibertsitate titulazioa izan beharko dute, eta familia terapian edota haur eta nerabeen babesean formazio zehatza izan, baita egiaztatutako esperientzia ere, eremu hauetakoren batean.
- **Gizarte lanean graduatua edo diplomaduna:** Gizarte langileen 7 lanaldi. Gizarte laneko gradua edo diplomatura izan beharko dute, eta haur eta nerabeen babesean edota familiekiko eskuhartzean formazio zehatza izango dute.
- **Administraria:** Lanaldi oso bat.

Talde teknikoak psikologoen eta gizarte langileen

SEXTO.- El apartado IX del PPT señala lo siguiente:

IX.- RECURSOS HUMANOS.

De conformidad con el artículo 54 del II Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa para los años 2015-2018 (código 20100025012011), en su caso, la nueva entidad adjudicataria del Programa deberá subrogar el personal que trabaja en estos momentos en el Programa de los Equipos Zonales de Infancia y Adolescencia. Véanse a tal efecto el apartado 26 de la carátula y cláusula 41 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

Los recursos humanos y las correspondientes titulaciones mínimas necesarias para la adecuada ejecución de este programa son los siguientes:

- **Dirección del servicio:** Una jornada completa de director o directora con titulación universitaria de Grado o Licenciatura en Psicología y formación especializada en protección a la infancia y a la adolescencia.
- **4 Coordinadore/as de equipo:** 4 jornadas completas de coordinadores/as. La dirección determinará la distribución y la atribución de funciones de estas personas, que podrá ser territorial, o funcional, o en base al criterio que establezca la entidad adjudicataria. Podrán ser coordinadores/as tanto los/las psicólogos/as, como los/las trabajadores/as sociales de los equipos. Para ello deberán cumplir los requisitos que se definen abajo para estos perfiles profesionales. Además, deberán contar con formación específica en protección infantil y adolescente.
- **Grado o Licenciatura en Psicología:** 14 jornadas completas de psicólogos/as. Deberán estar en posesión de titulación universitaria de Grado o Licenciatura en Psicología, y contar con formación específica en terapia de familia y/o protección a la infancia y a la adolescencia, así como experiencia acreditada en alguno de estos campos.
- **Grado/diplomatura en trabajo social:** 7 jornadas de trabajadores/as sociales. Contarán con una Grado o Diplomatura universitaria en Trabajo Social, y tendrán formación específica en protección a la infancia y a la adolescencia, y/o intervención con familias.
- **Administrativo/a:** Una jornada completa.

Los equipos técnicos se compondrán de psicólogos/as



osatuko dira, profil horiek ezinbestekoak baitira haurren babesgabetasun egoerak Balora tresnaren bidez baloratzeko. Helburua diziplina arteko lan bat garatzea da, non profil profesional bakoitzak daukan jakintza teknikoa eta gaitasun espezifikoak emango duen. Hori dela eta, esku-hartzearen antolakuntzak kontuan hartuko ditu profil horietako bakoitzak eskaintzen dituen gaitasunak (...)"

ZAZPIGARRENA.- Errekurtsogileak dio langile sozialek 7 jardunaldi egitea eta psikologoek 14, hartara programa behar bezala betetzeko, kaudimen baldintza neurrigabea dela eta baztertzaila, modu arbitrarioan apurtzen baitu gizarte langileen taldearen berdintasun eskubidea.

Aztertu behar da, beraz, lehenik, baldintza hori benetan kaudimen baldintza bat den.

Kontratazio organoak dio profesional taldearen osaera, kontratua garatzeko eskatzen dena, ez dela lizitatzaila kreditatu behar duten kaudimen tekniko edo profesionaleko baldintza bat, karatulak eta AKBAK kaudimen hori kreditatzea eskatzen baitute azken bost urteetan emandako zerbitzuen bidez bakarrik.

Dio eskatzen diren giza baliabideak eta titulazioak kontratua gauzatzeko baldintza bat direla, eta indarrean dagoen Gizarte Esku-hartzeen Hitzarmen Kolektiboa aplikatuta sortzen den subrogazio klausulak zehazten duela hori; beraz, deskribatutako taldea egun dagoena da, bai profil profesionalei dagokienez, bai jardunaldi kopuruari dagokienez, eta bere gain hartuko du kontratista izango denak, izanik, gainera, kontratazio organoak egokitzat jo duena kontratua garatzeko, egungo osaera teknikoki eraginkorra baita lortu nahi diren helburuak lortzeko.

Lizitatzaila eskatzen zaien kaudimenak, hartara kontratatzen den zerbitzuaren ardura hartzeko, helburu du bermatzea esleipendunak badituela baliabide eta kualifikazio egokiak zerbitzua betetzeko; eta, aldi berean, konkurrentzia eta diskriminaziorik ezaren printzipioari begiratzen dio; horregatik eskatzen du arauak kaudimen hori kreditatzeko kasu bakoitzean behar diren baldintzak eta kreditazio horretako eskatzen den dokumentazioa kontratuaren xedera lotuta egoteko eta harekiko proportzionalak izateko.

Horri dagokienez, SPKLTBk 62. artikuluan dio:

y trabajadores/as sociales, perfiles indicados como obligatorios para conformar los equipos de valoración de situaciones de desprotección infantil según el instrumento Balora. El objetivo es que se desarrolle un trabajo interdisciplinar, en el que cada perfil profesional aporte su saber técnico y capacitación específica, por lo que la organización de la intervención tendrá en cuenta las competencias que aporta cada uno de esos perfiles (...)"

SÉPTIMO.- La recurrente considera que la exigencia de 7 jornadas de trabajadores sociales frente a las 14 de psicólogos para la adecuada ejecución del programa es un requisito de solvencia desproporcionado y discriminatorio que lesiona de manera arbitraria el derecho a la igualdad del colectivo de trabajo social.

Debe analizarse, por tanto, en primer lugar, si esa condición es realmente un requisito de solvencia.

El órgano de contratación considera que la composición del equipo de profesionales exigido para el desarrollo del contrato no es un requisito de solvencia técnica o profesional que deban acreditar las candidatas a la licitación, pues la carátula y el PCAP solo exigen para acreditar dicha solvencia la relación de servicios prestados en los cinco últimos años.

Añade que los recursos humanos y titulaciones exigidos son una condición de ejecución del contrato, que está determinada por la cláusula de subrogación resultante de la aplicación del vigente Convenio Colectivo de Intervención Social, de modo que el equipo descrito es el actualmente existente, tanto en sus perfiles profesionales, como en lo relativo al número de jornadas, y deberá ser asumido por quien sea el futuro contratista, siendo además el que el órgano de contratación ha entendido que es el adecuado para poder desarrollar este contrato, pues la composición actual resulta técnicamente eficaz y eficiente para el cumplimiento de los objetivos a conseguir.

La solvencia que se exige a los licitadores para poder aspirar a hacerse cargo del servicio que se contrata pretende garantizar que el adjudicatario dispone de los medios y cualificación adecuados para llevarlo a buen fin, respetando al mismo tiempo el principio de concurrencia y no discriminación; de ahí que la norma exija que los requisitos que se establezcan en cada caso para acreditar dicha solvencia y la documentación requerida para tal acreditación deban estar vinculados al objeto del contrato y ser proporcionales al mismo.

Establece, al respecto, el artículo 62 del TRLCSP:



“1. Sektore publikoarekin kontratuak egin ahal izateko, enpresaburuek gutxieneko baldintzak bete beharko dituzte kontratazio-organoak ezarritako kaudimen ekonomiko eta finantzarioari edo gaitasun profesional eta teknikoari dagokienez. Baldintza horren orde, sailkatuta egotea eskatu ahal izango zaie, baldin eta, lege honetan ezarritakoaren arabera, hala egoteko betebeharra badute.

2. Enpresaburuak bete behar dituen gutxieneko kaudimen- eta gaitasun-baldintzak eta horiek egiaztatze behar den dokumentazioa lizitazio-iragarkian adieraziko dira, eta kontratuaren pleguan zehaztuko. Gutxieneko baldintza horiek kontratuaren objektuari lotuta egon beharko dute, eta proportzionalak izan beharko dira objektu horrekiko”.

Bere aldetik, SPKLTBko 64. artikulua dio, zerbitzuen kontratuen kaudimen baldintzak zehazteko, pertsona juridikoei eskatu ahal izango zaiela jar ditzatela eskaintzan edo parte hartze eskabidean prestazioa gauzatze arduratuko diren langileen izenak eta lanbide-kualifikazioak (1. apartatua). Eta kontratazio-organoek aukera izango dutela hautagaiei edo lizitazailaie eskatzeko –kaudimena eta gaitasuna, edo hala badagokio, sailkapena egiaztatze gain–, pleguetan halaxe jasota, har dezatela kontratua gauzatzeko behar diren giza baliabideak edo bitarteko materialak jartzeko konpromisoa. Konpromiso horiek kontratuan sartuko dira, eta pleguetan edo kontratuaren agirian funtsezko obligaziotzat jo daitezke, 223.f) artikuluan aurreikusitako ondorioetarako; zigorrak ere ezar daitezke, esleipendunak konpromiso horiek ez betetzearen kasurako, 212.1 artikuluan adierazitakoaren arabera (2. apartatua).

Artikulu horrek, horrela, jasotzen du kontratazio organoak eskatu ahal izatea enpresei osatu dezatela kaudimen kreditazio nahikoa, baliabide pertsonal eta materiala kontratua atxikita, kontratua bera gauzatzeko, aurreikusitako terminoetan oinarrituko betekizun izaera duten edo ez duten gorabehera.

Bere aldetik, SPKLTBko 74.1 artikulua dio: *“Kaudimen ekonomiko edo finantzarioa eta gaitasun tekniko edo profesionala egiaztatze, kontratazio-organoak 75. artikulutik 79.era aurreikusitako dokumentuen artean zehaztutakoak aurkeztu beharko dira”.*

Zerbitzuen kontratuen kaudimen tekniko eta profesionalari dagokienez, 78. artikulua, 1. apartatuan dio: Zerbitzu-kontratuetan, enpresaburuen gaitasun teknikoa eta profesionala askiesteko, haien ezagutza

“1. Para celebrar contratos con el sector público los empresarios deberán acreditar estar en posesión de las condiciones mínimas de solvencia económica y financiera y profesional o técnica que se determinen por el órgano de contratación. Este requisito será sustituido por el de la clasificación, cuando ésta sea exigible conforme a lo dispuesto en esta Ley.

2. Los requisitos mínimos de solvencia que deba reunir el empresario y la documentación requerida para acreditar los mismos se indicarán en el anuncio de licitación y se especificarán en el pliego del contrato, debiendo estar vinculados a su objeto y ser proporcionales al mismo.”

A su vez, el artículo 64 del TRLCSP dispone respecto a la concreción de las condiciones de solvencia que en los contratos de servicios podrá exigirse a las personas jurídicas que especifiquen en la oferta los nombres y la cualificación profesional del personal responsable de ejecutar la prestación (apartado 1). Y que los órganos de contratación podrán exigir a los licitadores, haciéndolo constar en los pliegos, que, además de acreditar su solvencia o, en su caso, clasificación, se comprometan a dedicar o adscribir a la ejecución del contrato los medios personales o materiales suficientes para ello; estos compromisos se integrarán en el contrato, pudiendo los pliegos o el documento contractual atribuirles el carácter de obligaciones esenciales, a los efectos previstos en el artículo 223.f), o establecer penalidades, conforme a lo señalado en el artículo 212.1, para el caso de que se incumplan por el adjudicatario, (apartado 2).

Este precepto recoge, así, la posibilidad de que el órgano de contratación pueda requerir que las empresas complementen la acreditación de la solvencia mediante el compromiso de adscribir a la ejecución del contrato los medios personales o materiales suficientes para ejecutar el contrato con independencia de que se les pueda atribuir o no el carácter de obligaciones esenciales en los términos previstos.

Por su parte, establece el artículo 74.1 del TRLCSP que *“la solvencia económica y financiera y técnica o profesional se acreditará mediante la aportación de los documentos que se determinen por el órgano de contratación de entre los previstos en los artículos 75 a 79”.*

Y en cuanto a la solvencia técnica o profesional en los contratos de servicios, el artículo 78 determina en su apartado 1 que deberá apreciarse teniendo en cuenta sus conocimientos técnicos, eficacia, experiencia y



teknikoak, eraginkortasuna, esperientzia eta fidagarritasuna izan behar dira kontuan; hori egiaztatzeko, kontratazio organoak aukeratutako a)tik i)rako modu bat edo gehiago erabil daiteke, kontratuaren objektuaren arabera.

Beraz, kontratazio organoari dagokio zehaztea zein baliabide eta dokumenturen bidez kreditatu behar duen lizitatuzaileak nahikoa kaudimen ote duen, hartara lizitazioan parte hartzeko.

Horretarako, kasu honetan, kontratazio organoak, AKBAren deialdiko ezaugarrien laburpen taularen 17. apartatuan, esan du kaudimen tekniko edo profesionala kreditatuko dela:

"SPKLTBren 78.1 a) artikulua zehazten duen zerbitzu zerrendaren bidez, eta 78.1 e) artikuluekiko:

1.-Zerbitzu zerrenda: ezinbestekoa izango da azken bost urteetan gutxienez urte osoko zerbitzu edo lan bat egin izana, zeinaren xedea izan baita kontratu honetakoa edo antzekoa, eta exekuzio handieneko urteko gutxienezko urteko balio metatua 1.422.949,42 euro baita.

Kreditazio horretan agertu beharko dira zenbatekoa, data, hartzailea, publiko edo pribatua (...)."

Bere aldetik, AKBAko 14.1 klausulak zehazten du zer dokumentu sartu behar diren "A" gutunazalean, izaerari, gaitasunari eta kaudimenari dagokienez, eta i) letran dio: *"enpresa lizitatuzaileak behartuta egongo dira kreditatzera beren kaudimen ekonomiko-finantzario eta tekniko edo profesionala plegu honetako karatularen 15. eta 16. puntuetan zehazten diren baliabideen arabera"*, nahiz eta karatularen 16. eta 17. apartatuetara jo beharko lukeen, horiek baitira zehazten dutenak eskatzen den kaudimen ekonomiko eta finantzarioa, eta tekniko edo profesionala.

Hortik ondorioztatzen da ezen, nahiz eta karatulako 17. apartatuak SPKLTBko 78.1 artikularen e) letrari erreferentzia egiten dion, soilik eskatzen dela kaudimen tekniko edo profesionala kreditzea artikuluko horren a) letran aurreikusten den zerbitzu zerrendaren arabera.

BTako IX. apartatuan eskatzen den gutxienezko langile kopuruak, hartara kontratua behar bezala gauzatzeko, zehazkia du karatulako 26. apartatuarekin eta AKBAko 41. klausularekin, biak subrogazioari buruzkoak. Horien arabera, entitate esleipendunak zerbitzura atxikita dauden langileak subrogatu beharko ditu egun dituzten baldintzetan, agiritan ezarritakoari jarraikiz eta Gipuzkoako Gizarte Esku-hartzeko 2015-2018

fiabilidad, lo que deberá acreditarse, según el objeto del contrato, por uno o varios de los medios previstos en las letras de la a) a la i), a elección del órgano de contratación.

Por tanto, corresponde al órgano de contratación la determinación de los medios y documentos a través de los cuales deben los licitadores acreditar que cuentan con la solvencia suficiente para concurrir a la licitación de referencia.

Y a tal efecto, en este caso, el órgano de contratación ha previsto en el apartado 17 del cuadro resumen de las características de la convocatoria del PCAP que la solvencia técnica o profesional:

"Se acreditará mediante la relación de servicios a que hace referencia el artículo 78.1 a) TRLCSP y respecto al artículo 78.1 e):

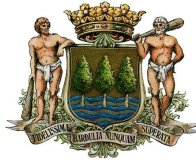
1.- Relación de servicios: será obligatorio haber prestado durante los últimos cinco años como mínimo un servicio o trabajo de duración anual y cuyo objeto coincida o sea similar al del presente contrato y con un valor mínimo anual acumulado en el año de mayor ejecución de 1.422.949,42 euros.

Dicha acreditación deberá incluir importe, fechas y el destinatario, público o privado, de los mismos (...)."

A su vez, la cláusula 14.1 del PCAP que determina los documentos que se han de incluir en el Sobre "A" relativo a la personalidad, capacidad y solvencia, establece en la letra i) que *"las empresas licitadoras estarán obligadas a acreditar su solvencia económico-financiera y técnica o profesional conforme a los medios consignados en los puntos 15 y 16 de la carátula del presente pliego"*, si bien debería remitirse a los apartados 16 y 17 de la carátula, que son los que determinan la solvencia económica y financiera, así como la técnica o profesional exigida.

De ello resulta que, a pesar de la referencia que el apartado 17 de la carátula hace a la letra e) del artículo 78.1 del TRLCSP, solo se exige la acreditación de la solvencia técnica o profesional a través de la relación de servicios prevista en la letra a) del referido artículo.

La relación de personal mínimo que se exige para la adecuada ejecución del contrato en el apartado IX del PPT debe ponerse en relación con el apartado 26 de la carátula y la cláusula 41 del PCAP, relativos a la subrogación, a tenor de los cuales la entidad adjudicataria deberá subrogar el personal asignado al servicio en las condiciones actuales, conforme a lo establecido en los pliegos y en aplicación de lo



aldiko II. Hitzarmen Kolektiboaren 54. artikuluari jarraikiz, zeinak aurreikusten baitu, zerbitzuaren, baliabidearen edo ekoizpen unitatearen jarraipena izanez gero ezen *“antolakuntza berriak langileekiko betekizunak eta erantzukizunak subrogatuko dituela, baita kooperatibistak ere, zeinak zerbitzu, baliabide edo ekoizpen unitate horretan zerbitzuak ematen baitituzten gutxienez lau (4) hilabeteko antzinatasunarekin (...).”*

Horretarako, eta SPKLTBko 120. artikuluari jarraikiz, kontratazio organoak subrogazioaren eraginpeko langileen kontratuen baldintzei buruzko informazioa eman du. Bertan, psikologoaren 22 jardunaldi oso biltzen dira –eszedentzian dauden langileak eta haien ordezkokoak barne–, 7 jardunaldi oso gizarte langileenak eta 1 jardunaldi oso administrarietak, eta enpresa zuzendaritzako kidearena, subrogatzerik ez badago ere. Langileen zerranda hori BTAk eskatzen duen gutxieneko langile kopuruaren gainetik dago.

Hortik ondorioztatzen da kontratua gauzatzeko eskatzen diren ia baliabide guztiak, enpresa zuzendaritzako kidea izan ezik, subrogatuak izan behar direla aplikagarri den hitzarmen kolektiboaren edukia mandatuari jarraikiz; beraz, ez da beharrezkoa lizitatuak berekin izatea lizitatzeko orduan.

Beraz, Auzitegi honen iritziz, kontratua behar bezala gauzatzeko behar diren giza baliabideak eta dagokien gutxieneko titulazioak eta, zehazki, gizarte langileen 7 jardunaldi eta psikologoaren 14 jardunaldi, ez dira kaudimen teknikoko edo profesionalen baldintza bat kontratista hautatzeko fasean ikusi behar dena, baizik eta kontratua gauzatzeko baldintza bat, kontratazio organoak ezinbestekotzat jotzen duena xede den kontratua emateko, eta zeinaren subrogazioa aplikaziozko hitzarmenak inposatzen baitu.

Kaudimen teknika eta profesionalaren baldintza eta haiek kreditatzeko eskatzen den dokumentazioa AKBAren karatulako 17. puntuan zehaztuta daude, eta DOUEk argitaratutako lizitazio iragarkian, baita GAOn argitaratutakoan ere, AKBARako erremisioz; beraz, ez da inola ere gardentasun printzipioa apurtzen.

ZORTZIGARRENA.- Aurrekoa argituta, aztertu behar da ea talde teknikoaren osatura zehazteko irizpideak duen ala ez duen euskari juridikoa, eta gizarte esku-hartzeak gidatzen dituen interdisciplinatasun printzipiotik urruntzen den edo ez. Horretarako, kontratuaren xedetik eta hura arautzen duen araudik abiatu beharra dago.

previsto en el artículo 54 del II Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa (2015-2018), que prevé, para el caso de sucesión en el servicio, recurso o unidad productiva, que *“la nueva organización se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a las personas trabajadoras, incluidas las cooperativistas, que prestaban servicios en el citado servicio, recurso o unidad productiva, con al menos cuatro (4) meses de antigüedad, salvo (...).”*

A tal fin y conforme al artículo 120 del TRLCSP, el órgano de contratación ha facilitado la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecta la subrogación, en el que se recogen 22 jornadas completas de psicólogos (incluido personal en excedencia y sus sustitutos), 7 de trabajadores sociales y 1 de administrativos, además del directivo de empresa no subrogable. Esa relación de personal excede en número al personal mínimo exigido en el PPT.

De ello se desprende que prácticamente todos los recursos humanos exigidos para la ejecución del contrato, a excepción del directivo de empresa, han de ser subrogados en virtud del mandato contenido en el convenio colectivo aplicable, por lo que no es necesario que la licitadora tenga que disponer de ellos en el momento de la licitación.

Por tanto, este Tribunal considera que la determinación de los recursos humanos y las correspondientes titulaciones mínimas necesarias para la adecuada ejecución del contrato y, en concreto, la exigencia de 7 jornadas de trabajadores sociales frente a las 14 de psicólogos, no se trata de un requisito de solvencia técnica o profesional que debe ser apreciado en la fase de selección del contratista, sino una condición para la ejecución del contrato que el órgano de contratación estima necesaria para la prestación del objeto del contrato y cuya subrogación viene impuesta por el convenio de aplicación.

Los requisitos de solvencia técnica y profesional exigidos y la documentación requerida para acreditarlos se encuentran determinados en el apartado 17 de la carátula del PCAP y en el anuncio de licitación publicado en el DOUE, así como en el anuncio publicado en el BOG, por remisión al PCAP, por lo que en modo alguno se vulnera el alegado principio de transparencia.

OCTAVO.- Sentado lo anterior habrá que examinar si el criterio seguido en la composición de los equipos técnicos carece de soporte jurídico y se separa del principio de interdisciplinabilidad que rige las intervenciones sociales, para lo que hay que partir del objeto del contrato y de su normativa reguladora.



BTAREN lehen apartatuan esaten denez, kontratuaren xedea da Gizarte Politikako Departamentuko Haur, Nerabe eta Gazteen Zerbitzuak jakiten dituen haurren eta nerabeen babesgabezia egoeren balioespenak egiteko zerbitzua gauzatzea eta haur babesgabeziaren arrisku larritzat jotako egoeren koordinazioa, jarraipena eta ebaluazioa egitea, baldin eta adingabeak beren familiekin bizi badira eta esku-hartzeko baliabideak aktibatu badira.

Araudia lege hauek osatzen dute: 2008ko abenduaren 5eko 12/2008 Legea, Gizarte Zerbitzuen; 2005eko otsailaren 18ko 3/2005 Legea, Haur eta Nerabeen Arreta eta Babesari buruzkoa; eta 2017ko maiatzaren 9ko 152/2017 Dekretua, Euskal Autonomia Erkidegoan haurrak eta nerabeak zaintzeko eta babesteko udal-eta lurralde-mailako gizarte-zerbitzuetan arrisku- eta desanparo- egoeren larritasuna balioesteko Balora tresnaren eguneraketa onesten duena; babesteko ekintza arautzen duten Estatuko beste arauak gainera.

Nahiz eta 12/2008 Legearen 78.3 artikulua esan Eusko Jaurlaritzak zehaztuko dituela zein diren kualifikazio profesional egokiak Prestazio eta Zerbitzuen Katalogoa aplikatzeko, kualifikazio horiek ez dira garatuak izan; ondorioz, arau hori Lege bereko 7 g) artikularekin lotu behar da, zeinak baitio Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistema arautuko duela, besteak beste, esku hartzeen izaera interdisciplinarioak, eta horretarako, talde-lana sustatuko dela, bai eta gizarte-erloto esku-hartzean aritzen diren era bateko eta beste lanbideetako ekarpenak eta egokiak diren guztiak aintzat hartuko direla.

Hori 152/2017 Dekretuak dioenarekin osatu behar da zeina, zerbitzuei eta babesgabezia egoera baten eta larritasunaren balioespena egiteko behar diren baliabideei buruz ari denean, esaten baitu ezen, balioespena burutzeko behar den informazioa bilatzeko eta interpretatzeko, talde multidiziplinarrak behar direla, prestaketa espezializatua duten profesionalak osatuak, gutxienez gizarte langileak eta psikologoak osatuak.

Printzipio hori, arretaren izaera integragarriak eta baliabide publikoen aplikazio arrazional eta eraginkorrak izatea bermatu beharrak justifikatzen duena, orobat jasotzen du 2016ko otsailaren 13/2016

Conforme se señala en el apartado primero del PPT es objeto del contrato la ejecución del servicio de propuestas de valoración de situaciones de desprotección infantil y adolescente de las que pueda tener conocimiento el Servicio de Protección a la Infancia y la Adolescencia del Departamento de Políticas Sociales, así como la coordinación, seguimiento y evaluación de las situaciones catalogadas de riesgo grave de desprotección infantil, cuando las personas menores de edad se encuentran conviviendo con sus familias y se han activado recursos de intervención.

El marco normativo está constituido por la Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales, la Ley 3/2005, de 18 de febrero, de Atención y Protección a la Infancia y Adolescencia, y el Decreto 152/2017, de 9 de mayo, por el que se aprueba la actualización del Instrumento de valoración de la gravedad de las situaciones de riesgo y desamparo en los Servicios Sociales Municipales y Territoriales de Atención y Protección a la Infancia y Adolescencia en la Comunidad Autónoma del País Vasco (Balora), además de otras normas estatales que regulan la acción protectora.

Si bien el artículo 78.3 de la Ley 12/2008 establece que el Gobierno Vasco determinará las cualificaciones profesionales idóneas para el ejercicio de las actividades profesionales necesarias para la aplicación del Catálogo de Prestaciones y Servicios, estas cualificaciones no han sido objeto de desarrollo, por lo que dicho precepto debe ponerse en relación con el artículo 7 g) de la misma Ley, que establece que el Sistema Vasco de Servicios Sociales se registrará, entre otros, por el principio del carácter interdisciplinar de las intervenciones, promoviendo el trabajo en equipo y la integración de las aportaciones de las diversas profesiones del ámbito de la intervención social y cualesquiera otras que resulten idóneas.

Esto debe completarse con lo previsto en el citado Decreto 152/2017 que, cuando se refiere a los servicios implicados y recursos necesarios en la valoración de la existencia de una situación de desprotección y su gravedad, ya señala que la recogida e interpretación de la información necesaria para llevar a cabo la valoración requiere disponer de equipos multidisciplinares integrados por profesionales con formación especializada, y que deben incluir, como mínimo, trabajadores y trabajadoras sociales y psicólogos y psicólogas.

Este principio que se justifica en la necesidad garantizar el carácter integrable de la atención prestada y la aplicación racional y eficiente de los recursos públicos, también se recoge en los artículos



Dekretuak, Euskal Autonomia Erkidegoko Arreta Goiztiarreko esku-hartze integralari buruzkoak, 2.2 eta 6 j) artikuluetan.

Bada, kontratazio organoak bere txostenean adierazten duen bezala, araudiak eskatzen du talde multidiziplinarrek burutzea kontratazioaren xede den laguntza teknikoko zerbitzuak, eta talde horiek gutxienez gizarte langintzak tituludunek eta psikologian tituludunek osatuak izatea. Baina horrek ez du esan nahi talde horiek osaera paritario bat izan behar dutela, bi profil profesionalak konpetentzia eta gaitasun desberdinak dituztelako eta ezagutza profesional desberdin baina osagarriak dituztelako; beraz, legezko erreferentziarik ez dagoenez zehazki adierazten dutenak haur babesaren talde profesionalen osaerak nolakoak eta kopuruak zenbatekoak izan behar duten, hori babes entitateek artikulatzen dute.

Eta, kasu honetan, kontratazio organoak zehaztu du, zerbitzuaren izaerari, esku hartzearen xede den taldeari eta haurren babesean metatutako esperientziari erreparatuta, babesgabeziaren adierazleak balioesteko eta adingabearen garapeneko zenbait alderdik jasaten duten kaltea balioesteko, profil psikologikoak nagusi izan behar duela; eta, horregatik hain zuzen, interdiziplinatasun eta osagarritasun printzipioa kontuan hartuta, taldeen osaera, kopurua eta banaketa zehaztu ditu, bermea baitu kontratuarekin jarraituko den egungo osaera teknikoki eraginkorra dela kontratuaren bidez helburuak lortzeko.

Azaldutakoaren arabera, kontuan hartuta arau horiek ez dutela agintzen taldeak nolakoa izan behar duen, zenbatek osatu behar duten eta banaketak paritarioa izan behar duen edo ez, eta kontratazio organoak duela eskumena zehazteko zer giza baliabide behar diren kontratuaren bidez estali nahi diren beharrak estaltzeko, Epaimahaiak dio 7 gizarte langile eta 14 psikologo eskatzea ez dela aldentzen gizarte esku-hartzeek behar duten interdiziplinatasun printzipiotik, eta ez dela falta kontratuaren xedearekiko proportzionaltasuna; ondorioz, gizarte langintzako taldeak ezin du baldintza diskriminatzailetzat jo, eta ezin du aldarrikatu jarduera profesionala berdintasunean burutzeko eskubidea urratzen denik.

Laburbilduz, pleguetan ez dago 2015eko urriaren 1eko 39/2015 Legeak, Administrazio Publikoen

2.2 y 6 j) del Decreto 13/2016, de 2 de febrero, que regula la intervención integral en Atención Temprana en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Pues bien, tal como señala el órgano de contratación en su informe, lo que la normativa exige es que sean equipos multidisciplinares, compuestos, al menos, por personas tituladas en trabajo social y personas tituladas en psicología, los que lleven a cabo la ejecución de los servicios de apoyo técnico objeto de la contratación. Pero ello no significa que tales equipos deban tener una composición paritaria porque ambos perfiles profesionales presentan competencias y capacidades diferentes, con conocimientos profesionales también diferentes pero complementarios, de manera que, en ausencia de referencias legales que indiquen con precisión la composición y número de los equipos profesionales de protección infantil, son las diferentes entidades de protección quienes pueden articular su composición.

Y en este caso, el órgano de contratación ha considerado, en atención a la naturaleza del servicio, el colectivo al que va dirigida la intervención y su experiencia acumulada en protección infantil, que el valorar los diferentes indicadores de posible desprotección y el daño en las distintas áreas del desarrollo del menor, precisa de una mayor presencia del perfil psicológico; y, por ello, precisamente, tomando en consideración el principio de interdisciplinariedad y la necesaria complementariedad, ha determinado la composición, número y distribución de los equipos, con la garantía de que la composición actual que se mantiene en el contrato resulta técnicamente eficaz y eficiente para el cumplimiento de los objetivos a conseguir mediante el contrato en cuestión.

Por lo expuesto, teniendo en cuenta que en ninguna de las citadas normas se exige que la composición, número y distribución de los equipos deba ser paritaria, y que el órgano de contratación es el competente para determinar los recursos humanos necesarios para satisfacer las necesidades que pretenden cubrirse mediante el contrato proyectado, este Tribunal considera que la decisión de exigir para su ejecución 7 jornadas de trabajadores sociales y 14 de psicólogos no se separa del principio de interdisciplinariedad que rige las intervenciones sociales, ni adolece de la proporcionalidad precisa en relación con el objeto del contrato, por lo que tampoco puede entenderse como un requisito discriminatorio para el colectivo de trabajo social, ni vulnerador del derecho al desempeño de su actividad profesional en condiciones de igualdad.

En definitiva, los pliegos no incurren por este motivo en la alegada causa de nulidad prevista en el artículo



Administrazio Prozedura Erkidearenak, 47.1.a) artikulua aurreikusten duen ezdeusteko ziorik.

47.1.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

BEDERATZIGARRENA.- Epaimahaiak ez du onartzen orobat kontratua gautzeko 14 psikologo jardunaldi behar izateak eta zuzendariak titulazio hori eduki behar izateak apurtzen dutenik kontratistaren aldeko aurretiazko diskriminazio debekua.

NOVENO.- Tampoco estima este Tribunal que la condición de que se destinen a la ejecución del contrato 14 jornadas de psicólogos y que el Director o Directora tenga dicha titulación suponga una vulneración de la prohibición de discriminación a favor de contratistas previos.

Esan bezala, kontratazio organoak langile kopuruak zehaztu ditu kontratuaren xede den zerbitzua emateko behar diren ezagutza zehatzei jarraikiz, eta kontratazio organo berak dio kontratua garatzeko eskatzen den profesional taldearen osaera egun dagoen bera dela, bai profil profesionali dagokionez, bai jardunaldi kopuruari dagokionez, teknikoki eraginkorra delako kontratu horren bidez helburua lotzeko; eta hurrengo kontratistak aintzat hartu behar du Hitzarmen Kolektiboko aplikagarri den subrogazio klausularen arabera.

Como se ha señalado, las necesidades de personal se han determinado por el órgano de contratación en atención a los conocimientos específicos que exige la prestación del servicio que constituye el objeto del contrato, y el propio órgano de contratación señala que la composición del equipo de profesionales exigido para el desarrollo del contrato es el actualmente existente, tanto en sus perfiles profesionales, como en lo relativo al número de jornadas, porque resulta técnicamente eficaz y eficiente para el cumplimiento de los objetivos a conseguir mediante este contrato y debe ser asumido por el futuro contratista como consecuencia de la cláusula de subrogación resultante de la aplicación del vigente Convenio colectivo.

Alabaina, pertsonalari eta hari eskatzen zaizkion titulazioei dagokienez aurreko kontratuarekin antzekotasun bat egoteak ez du esan nahi, besterik gabe, diskriminazio bat gertatzen denik aurreko kontratistaren alde, eta ez du esan nahi SPKLTBren 139. artikulua eskatzen duen lizitzaile eta hautagai guztiei tratu berdina emateko betekizuna apurtzen denik, batez ere kontuan hartuz gero kontratazio organoak subrogazio baldintzei buruzko informazioa eman duela SPKLTBren 120. artikuluari jarraikiz, hartara lizitzaile guztiek neurri horrek berekin dakartzan lan kostuen ebaluazioa egin ahal izateko.

Ahora bien, el hecho de que haya una similitud en la relación de personal y sus titulaciones exigidas con respecto al contrato anterior no supone, por sí solo, que se produzca una discriminación a favor del contratista anterior, ni una vulneración de la obligación de dar a todos los licitadores y candidatos un tratamiento igualitario y no discriminatorio exigido por el artículo 139 del TRLCSP, máxime cuando el órgano de contratación ha facilitado la información sobre las condiciones de subrogación, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 120 del TRLCSP, para que todos los licitadores puedan realizar la evaluación de costes laborales que implicará tal medida.

Ezin da ukatu egun zerbitzua ematen duenak abantaila duela, ez baitu langile subrogazio prozesurik jasan behar, baina hori ez dator pleguen klausulen idazketa diskriminatzaile batetik, indarrean dagoen hitzarmena ezinbestean bete behar izatetik baizik. Ezin da ukatu, orobat, kontratura bideratzeko pertsonala duenak abantaila saihestezin bat duela jada zerbitzua ematen ari delako, baina hori ere ezin da berdintasun printzipioaren aurkakotzat jo gainerako lizitzaileekiko, edo abantailatzat, esleipen berri bat lortzeko.

Es indiscutible que quien presta actualmente el servicio tiene la ventaja de no tener que sufrir el proceso de subrogación de personal, pero ello no deriva de una discriminatoria redacción de las cláusulas del Pliego, sino de la obligatoria aplicación del convenio en vigor, así como de la ineludible ventaja que tiene quien ya dispone del personal a destinar al contrato, por estar prestando el servicio, sin que ello pueda considerarse contrario al principio de igualdad ni le atribuya, respecto del resto de licitadores, ventaja alguna a efectos de lograr una nueva adjudicación.

Ondorioz, ez dago arrazoirik esateko BTaren IX. apartatuan psikologia titulazioari emandako nagusitasunak abantailik ematen dionik aurreko kontratistari.

Por consiguiente, no hay razones para afirmar que la primacía otorgada a la titulación de psicología en el apartado IX del PPT otorgue ventajas a la contratista anterior.



AKBAren 18.2.1 klausulari buruz.

HAMARGARRENA.- Elkargo errekurtsogileak dio lan programa guztira 40 puntuz balioesten dela eta horietatik 20 puntu egin beharreko funtzio desberdinak balioesteko direla; eta, ondorioz, gizarte langile taldearen aurkako diskriminazio bat gertatu daitekeela, soldata txikiago bat ekarri dezakeelako, zeren enpresa esleipenduna baliatu baitaiteke funtzio desberdintze balizko eta behartu horretaz piskologoak eta gizarte langileak, hurrenez hurren, II. Gipuzkoako Gizarte Esku-hartzeen Hitzarmeneko 29. artikuluko 1 eta 2 Talde Profesionaletan sartzeko, begiratu beharrean, talde profesionala behar bezala esleitzeko, lanpostu bakoitza eraginkortasunez betetzeko behar diren konplexutasuna, autonomia, prestakuntza, ezagutza, esperientzia eta antzeko faktoreen batuketa bat, II. Hitzarmenaren 29. artikulukoak berak eskatzen duen bezala.

Kontratua esleitzeko irizpideak AKBAren 17. klausulan ezartzen dira. 1. apartatuan zehazten da zein irizpide ebaluatu daitezkeen automatikoki, eta zein subjektiboki; eta 2. apartatuak haren ponderazioa AKBAren hasieran datorren ezaugarri baldintzen koadroaren 21. apartatura bideratzen du.

Apartatu horretan, 100 puntutik 50 puntu automatikoki ebaluatu daitezkeen esleipen irizpideentzat dira, eskaintza ekonomikoari buruzkoentzat; eta beste 50 puntuak subjektiboki ebaluatzen direnentzat, honela banatuta:

"Lan programa: Ezaugarri Teknikoen Agiriaren garapenean eskainitako zerbitzuaren kalitatea eta balio teknikoa: **40 puntu arte.**

- Balorazio proposamenaren eta arrisku egoera larri eta oso larrietako eta babesgabetasun egoeretako arretaren alderdi teknikoak eta metodologikoak: **20 puntu arte.**
- Erreferentziako lege araudia. Ereduek eta erreferente teorikoak. Irizpideak, balioak eta jarduketaren printzipioak: **5 puntu arte.**
- Giza baliabideak eta baliabide materialak kudeatzeko eta antolatzearen ereduak. Lokalen eta ekipoen banaketa geografikoa: **5 puntu arte.**
- Esku-hartzearen ebaluazioa eta erregistro sistemak: **5 puntu arte.**

Sobre la cláusula 18.2.1 del PCAP

DÉCIMO.- El Colegio recurrente considera que el aspecto a valorar en el criterio de valoración del programa de trabajo consistente en las funciones diferenciadas a desempeñar, está extraordinariamente valorado con 20 puntos de los 40 puntos asignados al programa de trabajo, y que puede propiciar también la discriminación del colectivo de trabajo social, por implicar una menor retribución salarial, en la medida que la empresa adjudicataria puede servirse de esa supuesta y forzada diferenciación de funciones para encuadrar a los psicólogos y trabajadores sociales, respectivamente, en los Grupos Profesionales 1 y 2 del artículo 29 del II Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa, en lugar de atender, para su correcta asignación al correspondiente grupo profesional, a la conjunta ponderación de factores como la complejidad, autonomía, formación, conocimientos y experiencia requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo, como lo exige el propio artículo 29 del II Convenio.

Los criterios de adjudicación del contrato se establecen en la cláusula 17 del PCAP. En el apartado 1 determina tanto los criterios evaluables automáticamente, como los evaluables de forma subjetiva; y en su apartado 2 se remite a la ponderación establecida en el apartado 21 del cuadro resumen de características que encabezan el PCAP.

En ese apartado se atribuyen 50 puntos de un máximo de 100 a los criterios de adjudicación evaluables automáticamente, relativos a la oferta económica, y otros 50 puntos a los evaluables de forma subjetiva, distribuidos de la siguiente manera:

"Programa de trabajo: la calidad y el valor técnico del servicio ofertado en desarrollo del Pliego de Prescripciones Técnicas: **hasta 40 puntos.**

- Aspectos técnicos y metodológicos de la propuesta de valoración y la atención de situaciones de riesgo grave, muy grave y de desamparo: **hasta 20 puntos.**
- Normativa legal de referencia. Modelos y referentes teóricos. Criterios, valores y principios de actuación: **hasta 5 puntos.**
- Modelo de gestión y organización de los recursos humanos y materiales. Distribución geográfica de los locales y equipos: **hasta 5 puntos.**
- Sistemas de evaluación y registro de las intervenciones: **hasta 5 puntos.**



- *Kexak eta iradokizunak aurkezteko prozedura; erabiltzaileen eta ekipo hauen erabiltzaile izan daitezkeen gainerako pertsonen asebetetze maila ebaluatzeko prozedura: 5 puntu arte.*

- *Procedimiento de quejas y sugerencias, y procedimiento de evaluación de la satisfacción de las personas usuarias, así como al resto de potenciales personas usuarias de los servicios de estos equipos: hasta 5 puntos.*

Kontratua gauzatzearen esparruan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorreko berariazko Plana: Gehienez 5 puntu.

Plan específico para la igualdad de mujeres y hombres en relación con la ejecución del contrato: hasta 5 puntos.

Hizkuntza berdintasunerako berariazko plan bat (Euskara plana): Gehienez 5 puntu.

Plan específico para la igualdad lingüística (Euskara) en relación con la ejecución del contrato: hasta 5 puntos.

Baldintza administratibo berezien agiriko 18. klausulan adierazitakoaren arabera egingo da balorazioa (...)

La valoración se efectuará conforme se indica en la cláusula 18 del Pliego de cláusulas administrativas particulares (...)

AKBAren 18. klausularen 2an apartatuan esaten da, 40 punturekin balioesten den lan programari buruzko balioespen irizpideak deskribatzeko, hau:

Es en el apartado 2 de esa cláusula 18 del PCAP donde, al describir los criterios de valoración relativos al programa de trabajo, valorado con 40 puntos, se señala lo siguiente:

"18.2.1.-Arrisku handiko, oso handiko eta babesgabeziako egoerak balioesteko eta arreta emateko alderdi tekniko eta metodologikoak. Zebitzuaren barruko programen proposamena hauei jarraikiz: **bete beharreko funtzioak**, baliabideak, helburuak, metodologia, kasuen balioespena eta koordinazioa, iraupena (Gehienez, 20 puntu)."

"18.2.1.- Aspectos técnicos y metodológicos de la valoración y la atención de situaciones de riesgo elevado, muy elevado y de desamparo. Propuesta de los distintos programas dentro del servicio en base a: las **funciones diferenciadas a desempeñar**, recursos a emplear, objetivos, metodología, valoración y coordinación de casos, duración (Hasta 20 puntos)."

Berdina esaten da AKBAren 14.2.II klausulan, lizitatzailerek B gutunazalean sartu behar duten proiektu teknikoa minimoki lan planarekin nola egituratu zehazten duen indizea ezartzen duena.

La misma determinación se recoge en la cláusula 14.2.II del PCAP, que establece el índice según el cual se ha de estructurar mínimamente el proyecto técnico con el plan de trabajo a desarrollar que los licitadores tienen que incluir en el Sobre B de su proposición.

Hortik ondorioztatzen da 20 punturekin balioetsiko dena ez dela funtzio desberdinduen alderdia, baizik eta proiektu teknikoa balioesteko azpi-irizpidea, alegia, balioespenaren alderdi teknikoak eta metodologikoak eta babesgabeziako egoeren arreta.

De ello se constata que lo que se valora con 20 puntos no es el aspecto de las funciones diferenciadas a desempeñar, sino el subcriterio de valoración del proyecto técnico consistente en los aspectos técnicos y metodológicos de la valoración y la atención de situaciones de desprotección.

Gainera, balioespen azpi-irizpide honi esleitutako 20 puntuak ez dira, inola ere, funtzioak desberdintzea balioesteko bakarrik; aitzitik, kontratazio organoak dioen bezala, beste alderdi batzuk ere balioesten dituzte: erabili beharreko baliabideak, helburuak, balioespen metodologia, kasuen koordinazioa eta iraupena; guztiek lizitatzailerek aurkeztu behar duten proposamen teknikoaren erdiguneari buruzkoak dira.

Además, los 20 puntos asignados a este subcriterio de valoración en modo alguno se atribuyen única y exclusivamente a la diferenciación de funciones a desempeñar, sino que valoran también, tal como afirma el órgano de contratación, otros aspectos, como son los recursos a emplear, los objetivos, la metodología de valoración, la coordinación de casos y la duración, que hacen referencia al núcleo de la propuesta técnica que deben presentar los licitadores.

Giza baliabideei buruzko BTaren IX. apartatuan erantzuten da zergatik balioesten den funtzio desberdinduen alderdia. Hor esaten da eskatzen den

En el apartado IX del PPT relativo a los recursos humanos se encuentra la justificación de por qué se valora el aspecto de las funciones diferenciadas a



lan taldearen osaerak helburu duela lan interdiziplinarra egitea, non profil profesional bakoitzak bere jakintza teknikoa eta gaitasun zehatza ekarriko baitu; ondorioz esku hartzearen antolaketak kontuan izango ditu profil bakoitzak ekartzen dituen konpetentziak.

Eta zera gehitzen du: *“Hori dela eta, egokitzen jotzen da funtzioen banaketa egitea. Esleipendunak lan sistema deskribatzen duen memorian azalduko du funtzioen banaketa hori. Banaketa egiterakoan, diziplinartekotasun hori aprobetxatuko da eskaeren analisia eta balorazioa egiteko, eta eskaera horiei erantzuna emateko. Horrela, lanak gaitasun profesionalen arabera banatu ahal izango dira (adibidez, gizarte langileak inguruko baliabideen ezagutza sakona lortzen saiatuko dira, eta batez ere beraiek izango dira beste zerbitzuekiko koordinatzeko funtzioa beteko dutenak; aldiz, psikologoak, bilakaeraren psikologiari buruz dituen ezagutzak aprobetxatuz, haurren garapen maila ebaluatzeko ardura hartu dezake)”*.

Hortik ondorioztatzen da egin beharreko funtzioak desberdintzea proiektu teknikoa balioesteko kontuan izan beharreko alderdi tekniko eta metodologiko bat dela, hori justifikatua dagoela eta kontratuaren xedearekin lotzen dela, eta ezin dela ondorioztatu gehiegi balioesten denik, ez baitzaio ematen puntuazio zehatz bat arrisku handiko, oso handiko eta babesgabeziako egoeren balioespina eta arreta emateko alderdi teknikoen eta metodologikoen azpi-irizpideari emandako 20 puntuen barruan, bertan lizitatzailerek aurkeztu behar duten proposamen teknikoaren beste alderdi batzuk ere balioesten baitira.

Ez da uste, orobat, funtzio berezituaren baliospenak gizarte langileen taldea diskriminatzen duenik, ez baitu, besterik gabe, errekurtsogileak eman nahi dion eragina, hau da, proiektu teknikoan zehaztu beharreko funtzio desberdintze horrek berekin ekartzea enpresa esleipendunak gizarte langileak II. Hitzarmeneko sailkapen profesionaleko 2. taldean kokatzea, titulazio hori talde horretako testuan aipatzen delako, Hitzarmeneko 29. artikuluko faktoreekin batera ponderatu beharrean.

desempeñar. Ahí se señala que la composición exigida de los equipos técnicos tiene como objetivo desarrollar un trabajo interdisciplinar en el que cada perfil profesional aporte su saber técnico y capacitación específica, por lo que la organización de intervención tendrá en cuenta las competencias que aporta cada uno de esos perfiles.

Y añade que *“por ello se considera adecuado realizar una diferenciación de funciones, a desarrollar por la licitadora en su memoria descriptiva del sistema de trabajo, que deberá aprovechar la interdisciplinariedad en las tareas de análisis de las demandas, de valoración y de respuesta a las mismas, de forma que se pueda realizar una diferenciación de tareas en función de las competencias profesionales (por ejemplo, procurando que los/las trabajadores/as sociales adquieran un conocimiento profundo de los recursos del entorno y sean ellos/ellas quienes asuman de forma prioritaria la función de coordinación con otros servicios, o aprovechando el/la psicólogo/a sus conocimientos en psicología evolutiva para ser él/ella quien se responsabilice de evaluar el nivel de desarrollo de los niños o niñas sobre los que se está actuando en un momento determinado)”*.

De todo ello se desprende que la diferenciación de funciones a desempeñar es uno de los aspectos técnicos y metodológicos a considerar en la valoración del proyecto técnico, que se encuentra justificado y vinculado al objeto del contrato, sin que pueda concluirse que esté extraordinariamente valorado, pues no se le atribuye una puntuación concreta dentro de la horquilla de 20 puntos asignados al subcriterio de los aspectos técnicos y metodológicos de la valoración y la atención de situaciones de riesgo elevado, muy elevado y de desamparo, en el que también se valoran otros aspectos de la propuesta técnica que deben presentar los licitadores.

Tampoco se estima que la valoración de las funciones diferenciadas a desempeñar propicie la discriminación del colectivo de trabajo social, pues en modo alguno determina, por sí solo, el efecto que la recurrente pretende atribuirle, esto es, que esa diferenciación de funciones a determinar en su proyecto técnico conduzca a la empresa adjudicataria a encuadrar a los trabajadores sociales en el Grupo 2 de la clasificación profesional del II Convenio, atendiendo al hecho de que esta titulación se cita en su texto dentro de ese Grupo, en lugar de ponderar conjuntamente los factores previstos en el artículo 29 del Convenio.



Saillkapen profesionalaren sisteman arautzen duen Langileen Estatutuaren 22.4 artikuluari jarraikiz, langilea eta enpresaburua ados jarrita esleituko da langilearen talde profesionala, eta kontratuaren xede den lan prestazioaren edukitzat joko da talde profesionalari dagozkion funtzio guztiak edo batzuk egitea. Funtzio bat baino gehiago egitea, edo kategoría, talde edo maila bi edo gehiagori dagozkien funtzioak egitea ituntzen bada, funtzio nagusien arabera egin behar da parekatzea.

Ondoriz, AKBak jasotzea funtzio desberdinak alderdi bat direla proiektu teknikoa balioesteko, ez da erabakigarria langileak talde profesional jakin batera esleitzeko orduan, eta, ondorioz, ez da diskriminazio bat gizarte langintzako talderako.

HAMAİKAGARRENA.- Errekurtsoa aurkezteko idatzian eskatzen da proba dokumentala egitea: kontratazio organoak ekar ditzala zenbait dokumentu, haurren eta nerabeen babesgabezia kasuetan fase desberdinetan betetzen direnak.

Elkargo errekurtsogileak dio eskaera horren helburua dela kreditatzea bi taldeek zailtasun bereko funtzioak egiten dituztela, eta, zehazki, kasu baten arduraren hasieratik amaierara EZIA teknikari bati esleitu ohi zaiola, eta ez duela garrantzirik Psikologia titulazioa duen edo Gizarte Langintzako titulazioa duen.

Sektore Publikoko Kontratuen Legearen Testu Bateginaren 46.4 artikuluari jarraikiz, proba hori ukatu egin behar da, errekurtsoa ebazteko ez baita beharrezkoa. Izan ere, dokumentu horiek ez dituzte zehazten kontratua gauzatzeko behar diren baliabide teknikoak.

HAMABIGARRENA.- SPKLTBren 47.4 artikuluari jarraikiz, kontratazioaren errekurtso berezia ebazteak berekin ekarri behar du adostu diren kautelazko neurriak altxatzea.

HAMAHIRUGARRENA.- Errekurtsoan ez dugu antzeman SPKLTBren 47.5 artikuluan aurreikusitakoaren arabera, Auzitegi hau errekurtsogileari isuna jartzera bultzatzen fedetxar edo ausarkeriarik.

Según el artículo 22.4 del Estatuto de Trabajadores que regula el sistema de clasificación profesional, al trabajador se asignará un grupo profesional por acuerdo entre el trabajador y el empresario, y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Por consiguiente, la previsión en el PCAP de las funciones diferenciadas a desempeñar como aspecto a valorar del proyecto técnico en modo alguno es determinante de la efectiva asignación de los trabajadores a un grupo profesional concreto, ni, por tanto, supone discriminación alguna al colectivo de trabajo social.

UNDÉCIMO.- En el escrito de interposición del recurso se solicita la práctica de la prueba documental consistente en la aportación por parte del órgano de contratación de determinados documentos que se cumplimentan habitualmente durante las distintas fases de un caso de desprotección infantil y adolescente.

Dicha solicitud tendría como finalidad, según el Colegio recurrente, acreditar que ambos colectivos realizan funciones del mismo grado de complejidad y, en particular, que la responsabilidad de un caso de principio a fin se acostumbra a asignar a un técnico EZIA, siendo indiferente que posea titulación de Psicología o de Trabajo Social.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 46.4 del TRLCSP, el medio de prueba propuesto debe ser rechazado, porque resulta innecesario para la resolución del recurso, toda vez que los documentos cuya aportación se solicita no son determinantes de los medios técnicos necesarios para la ejecución del contrato.

DUODÉCIMO.- Según lo dispuesto en el artículo 47.4 del TRLCSP, la resolución del recurso especial en materia de contratación debe acordar también el levantamiento de las medidas cautelares que se hubieran acordado.

DÉCIMOTERCERO.- No se aprecia en la interposición del recurso la existencia de mala fe o de temeridad que mueva al Tribunal a imponer al recurrente una multa en los términos previstos en el artículo 47.5 del TRLCSP.



Ondorioz, kontratazio alorreko errekurtsoetarako Foru Auzitegi Administrazioa

En su virtud, este Tribunal Administrativo Foral de Recursos Contractuales

ERABAKITZEN DU:

ACUERDA

LEHENA.- Ezestea GIPUZKOAKO GIZARTE LANGINTZAKO ELKARGO OFIZIALAK jarri duen kontratazio alorreko errekurtso berezia.

PRIMERO.- Desestimar el recurso especial en materia de contratación interpuesto por el COLEGIO OFICIAL DE TRABAJO SOCIAL DE GIPUZKOA.

BIGARRENA.- Kentzea Auzitegi honek 2017ko irailaren 7an erabakitako kautelazko etetea.

SEGUNDO.- Levantar la suspensión cautelar acordada por este Tribunal el 7 de septiembre de 2017.

SPKLTBko 49.1 artikuluan xedatutakoaren arabera, ebazpen honen aurka administrazioarekiko auzi-errekurtsoa jarri ahal izango da Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren Administrazioarekiko Auzietako Aretoan, erabaki hau jakinarazten den egunaren biharamunetik hasi eta bi hilabeteko epean.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1 del TRLCSP, contra esta resolución cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el plazo de dos meses contado a partir del día siguiente al de su notificación.

Donostia, 2017ko azaroaren 10a / San Sebastián, 10 de noviembre de 2017